

EL EMPLEO CON APOYO EN LA DISCAPACIDAD PSÍQUICA

TRABAJO FIN DE MASTER
DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Alumna: Lorena Sánchez Cantón

Tutor: José Manuel Martínez Vicente

Universidad de Almería

2012

ÍNDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Motivación y Justificación.....	4
2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	5
2.1 Evolución histórica del concepto de discapacidad intelectual.....	6
3. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	8
4. EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	11
4.1 El concepto de calidad de vida.....	11
4.2 La calidad de vida desde el punto de vista laboral.....	13
5. LAS DIFERENTES MODALIDADES DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	16
5.1 Introducción.....	16
5.2 Diferentes modalidades de empleo para personas con discapacidad intelectual	17
5.2.1 Empleo protegido.....	18
• Centros Ocupacionales.	
• Centros Especiales de Empleo.	
5.2.2 Empleo ordinario.....	20
6. EMPLEO CON APOYO.....	21
6.1 Definición y conceptos.....	21
6.2 Fases del Empleo con Apoyo.....	26
6.3 Agentes implicados en el desarrollo del empleo con Apoyo.....	29
6.4 La figura del Preparador/a Laboral	31
6.4.1 Definiciones de Preparador Laboral.....	31
6.4.2 Funciones y tareas del Preparador Laboral.....	32
7. DESARROLLO DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA	
7.1. Desarrollo histórico del Empleo con Apoyo en España.....	35
7.2. Desarrollo del Empleo con Apoyo entre 1995 y 2011.....	38
7.2.1. Colectivo con discapacidad.....	40
7.2.2. Desarrollo general.....	41
7.2.3. Evolución de la contratación y apoyo	42
8. CONCLUSIÓN.....	44
9. REFERENCIAS.....	48
9.1. Referencias bibliográficas.....	48
9.2. Referencias legislativas.....	51
9.3. Abreviaturas utilizadas.....	52

1. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, uno de los objetivos más perseguidos por las personas es el de tener un trabajo más o menos estable que permita una independencia económica y proporcione una satisfacción personal.

La igualdad de oportunidades es, sin duda, una aspiración compartida en nuestra sociedad. Para las personas con discapacidad, dicho principio se ha traducido en la búsqueda de la normalización en casi todos los aspectos de su vida. Hoy por hoy, un ámbito clave para dicha normalización lo constituye el entorno laboral (Egido, Cerrillo y Camina, 2009)

A pesar del reconocimiento de los derechos y de las medidas que se tienen para las personas con discapacidad, éstas presentan dificultades para obtener, encontrar y mantener un puesto de trabajo (Pallisera y Rius, 2003). Sin embargo, no todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Mientras que, las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos (Alba y Moreno, 2004).

Una de las estrategias con mayor éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en puestos de trabajo ordinario y normalizado es el denominado Empleo con Apoyo. Dicha perspectiva esperanzadora, se ha reforzado con la regulación normativa del empleo con apoyo en nuestro país en el año 2007, que puso fin al vacío legal que existía al respecto (Real Decreto 870/2007, de 2 de Julio). Bajo esta propuesta de intervención, no sólo se toma en especial consideración a la persona, que presenta dificultades para el acceso al mercado de trabajo, sino también, a su entorno social y laboral.

1.1 Motivación y Justificación

Mi interés en este Trabajo Fin de Master es profundizar en el tema de Empleo con Apoyo en personas con discapacidad intelectual. Ya que actualmente, el ver una persona con este tipo de discapacidad en un puesto de trabajo es bastante difícil.

La búsqueda y el acceso a un empleo, hoy por hoy, es un trayecto con bastantes dificultades, dónde hay que presentar curriculums brillantes, en los que se destaque una amplia formación y experiencia laboral, entre otros aspectos. Si a todo esto le añadimos que la persona para el puesto de trabajo es una persona con discapacidad intelectual, el proceso de encontrar un empleo normalizado se complica aún más, como confirman los estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística (2002).

Muchas personas, que desconocen el mundo de la discapacidad, se pueden preguntar: ¿Por qué y para qué necesitan estas personas trabajar?, ¿Qué tipo de trabajo son capaces de hacer este tipo de personas?, etc.

Hoy en día tener un empleo es una de las mejores herramientas de las que disponemos las personas para sentirnos realizados y útiles, aparte de la satisfacción que el empleo nos aporta en cuanto a salario que por él se percibe y que nos permite cubrir necesidades y gustos personales, y muchos más motivos que acrecientan la realidad humana en lo referente a la implicación que supone el trabajar. Para las personas con discapacidad intelectual el tener un empleo no sólo significa todo lo dicho anteriormente sino que también significa autonomía e independencia, madurez, relaciones sociales y sobretodo, concienciación de la necesidad de tener un trabajo, el cual les aporta más seguridad en ellos/as mismos/as.

Para que las personas con discapacidad gocen de una plena integración en nuestra sociedad es necesaria su incorporación al mundo laboral. Esta labor es bastante difícil ya que esto requiere un gran esfuerzo por parte de la sociedad, fomentando el cambio de actitudes por parte de los empresarios a la hora de brindar más oportunidades a este colectivo, de los profesionales que trabajan en centros con el fin de que pongan en práctica todos los requisitos y prerrequisitos que les permitirá a la persona con discapacidad intelectual, en un futuro, acceder al mundo laboral, y de las propias familias a la hora de confiar más en la persona con discapacidad y dejar a un lado los miedos y la sobreprotección.

Por todo esto, y por experiencias personales las cuales me han llevado a trabajar con este tipo de colectivo en el sector de Empleo con Apoyo, considero la necesidad de profundizar en este tema. Es por ello que la finalidad de este trabajo es conocer y analizar los aspectos que caracterizan el empleo con apoyo y comprobar cual es la situación actual de esta modalidad de inserción laboral en personas con discapacidad psíquica.

Con el fin de conseguir el anterior objetivo este trabajo se ha estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, y a modo de contextualización se realiza una aproximación

al concepto de discapacidad intelectual, mediante un análisis de los diferentes conceptos terminológicos, a lo largo de la historia y las diferentes maneras de entenderla. En el siguiente capítulo, se estudia y analiza la situación actual del empleo de este colectivo.

A continuación, se habla del empleo y la calidad de vida en las personas con discapacidad intelectual, haciendo una breve descripción de este concepto y haciendo referencia a la calidad de vida en el entorno laboral. La columna vertebral de este trabajo se centra en el siguiente capítulo, ya que se habla de las distintas modalidades de empleo que existen para las personas con discapacidad intelectual, especialmente haciendo más hincapié en la modalidad de Empleo con Apoyo que abarca todo el siguiente apartado. Donde se recoge las fases, los elementos protagonistas y la metodología de intervención realizada por el preparador/a laboral. Además se dedica un apartado al desarrollo histórico del Empleo con Apoyo en España.

Ya en la parte final, encontramos un capítulo que hace referencia a la evolución del empleo con apoyo en España de 1995 a 2011 con el objetivo de presentar información actualizada sobre la oferta de programas y servicios de Empleo con Apoyo en España en la actualidad.

2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Retraso mental, deficiencia mental, discapacidad intelectual. ¿Qué significa realmente este término? Hablar de discapacidad intelectual lleva a preguntarse qué se entiende por discapacidad intelectual, y cómo se ha llegado a este concepto. El término utilizado para denominar lo que ahora se llama discapacidad intelectual ha ido cambiando a lo largo de la historia.

Durante los últimos 200 años, los términos han sido imbecilidad, debilidad mental, minusvalía mental y subnormalidad mental entre otros, como se explicará posteriormente. Puesto que el término de discapacidad intelectual ha ido sufriendo muchas modificaciones históricamente, en este apartado haremos un breve repaso de algunas de las variaciones más significativas.

2.1 Evolución Histórica del concepto de discapacidad intelectual

En nuestra actual Constitución Española de 1978 en materia de discapacidad, se emplean los términos de minusvalía o discapacidad. Pero, sin embargo, esto no siempre ha sido así.

Los términos empleados, a la hora de dirigirse a este colectivo, desde la legislación del año 1900 hasta la implantación de dicha Constitución, pasan por varias etapas. Entre los años 1910 y 1930 los términos utilizados eran: “anormales”, “inútiles”, “subnormales”, “inválidos” y “deficientes”. El artículo 49 de la Constitución Española supuso un importante paso legislativo para la integración social de las personas con discapacidad.

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.” (Artículo 49, Constitución Española).

Otro adelanto importante a nivel legislativo fue con la publicación de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de minusválidos, (de ahora en adelante LISMI).

A efectos de esta ley, se entiende por minusválido a *“toda aquella persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentren reducidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”* (LISMI 1982).

En el año 1980 la Organización Mundial de la Salud (desde ahora OMS) publica la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps). En ella se define a la discapacidad como: *“toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”* (OMS, 1980). Estas nuevas definiciones que expresó la OMS tenían como objetivo tener un concepto positivo de la discapacidad.

En el año 1992 la Asociación Americana sobre Retraso Mental (de ahora en adelante AARM) propuso una definición del retraso mental (novena edición) que supuso un cambio radical del paradigma tradicional, alejándose de una concepción del retraso mental como

rasgo del individuo para plantear una concepción basada en la interacción de la persona y el contexto (Verdugo, 1994). Así pues, la AARM definió, por aquel entonces, el concepto de discapacidad intelectual de la siguiente manera: *“El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”* (AARM, 1992).

Esta definición, tras su publicación, originó un importante número de críticas de algunos investigadores. Estas críticas sirvieron para debatir las mejoras que requería el sistema propuesto en 1992, ayudando a desarrollar la actual propuesta diez años más tarde, en el año 2002.

La definición de discapacidad intelectual propuesta por la AAMR en 2002 plantea que: *“El Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años”* (AAMR, 2002).

Posteriormente, The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, antes AAMR, (desde ahora AAIDD) sustituía el término de retraso mental por el de discapacidad intelectual porque este último refleja de una forma más precisa el constructo subyacente que actualmente se utiliza para expresar lo que entendemos por discapacidad (Luckasson et al., 2002).

Así, discapacidad intelectual es el mejor término empleado actualmente para referirnos a este colectivo y no el término utilizado históricamente por la AAIDD denominado retraso mental.

Seguramente este largo debate continuará existiendo en el futuro, para poder clarificar aún más el término de discapacidad intelectual.

3. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para conocer los datos referentes a la situación actual del empleo de las personas con discapacidad en nuestro país, es necesario desarrollar este punto de manera específica. Para ello se han resumido los últimos datos recogidos por el Observatorio Estatal de la Discapacidad.

El Observatorio Estatal de la Discapacidad es un instrumento técnico de la Administración General del Estado que, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, se encarga de la recopilación, sistematización, actualización, generación de información y difusión relacionada con el ámbito de la discapacidad.

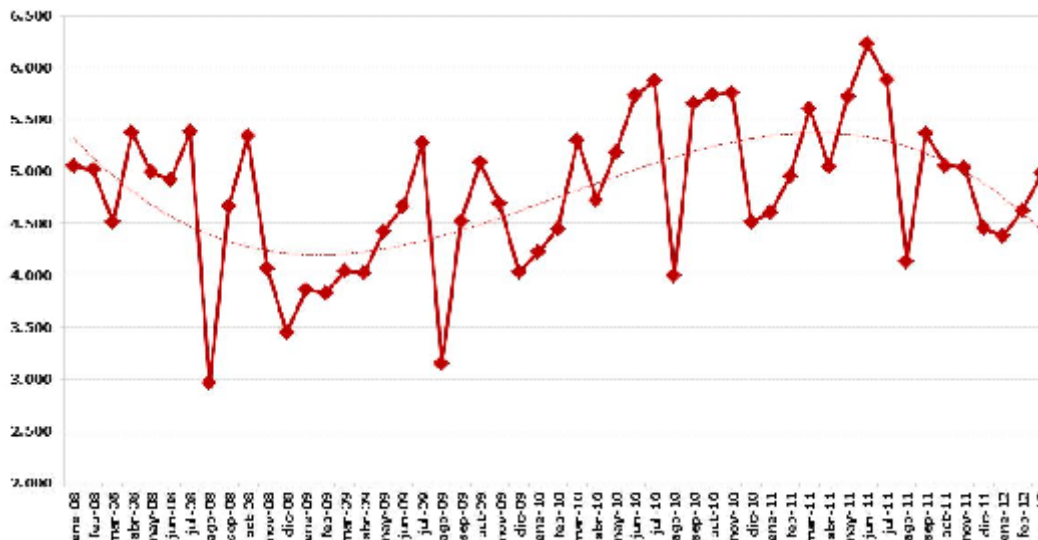
Durante el año 2009, el número de contratos a personas con discapacidad disminuyó con respecto al año 2008 (51.577 contratos en 2009, frente a 55.714 contratos en 2008). A comienzos del segundo cuatrimestre de 2009 comenzó a registrarse una tendencia de crecimiento, que se ha consolidado durante 2010 y el primer semestre de 2011.

Sin embargo en enero de 2012, cambia la tendencia de crecimiento en la contratación de personas con discapacidad y comienza a disminuir y así, en enero de 2012 se convierte en el cuarto mes consecutivo (desde octubre de 2011) donde se produce un descenso en este tipo de contrataciones.

Las últimas informaciones realizadas por el Observatorio Estatal de la Discapacidad referente a la contratación de las personas con discapacidad en España nos comunica que, durante el primer trimestre de 2012, se han realizado un total 13.987 contratos a personas con discapacidad en nuestro país, lo que significa un recorte a la hora de contratar a dicho colectivo de un -7,8%, en relación con el mismo periodo de 2011. Sin embargo, por segundo mes consecutivo, durante el mes de marzo, se obtiene una recuperación en la contratación intermensual de 7,7 puntos porcentuales respecto al mes de febrero de 2012.

Hay que señalar que, aunque se produzca tal descenso en cifras en el año 2012, dichas cifras superan a las que se dieron durante los meses de 2009, año en el que la crisis económica golpeó duramente a nuestro país, afectando al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

Gráfico.1. Evolución mensual del número de contratos a personas con discapacidad. Años 2008-2012.



(Observatorio Estatal de la Discapacidad)

Si se hace referencia a las comunidades autónomas se puede comprobar como durante el primer trimestre de 2012 disminuye el número de contratos de tipo indefinido para personas con discapacidad a excepción de Aragón (7,5%), Islas Baleares (12,5%) y País Vasco (9,6%), respecto ese mismo periodo de 2011.

Por otro lado, hay diversos factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellos el nivel de paro general, los prejuicios sociales y empresariales, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de los puestos de trabajo, etc. (Villa, 2004). Así pues, se puede decir que, son muchos elementos los que ayudan a que la situación que viven las personas con discapacidad frente al empleo se dificulte.

Uno de los elementos que más influye en estas cifras de desempleo en personas con discapacidad es la actitud reticente del empresario a contratarlas, quebrantando así el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (desde ahora LISMI), que establece la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad; siendo esto uno de los objetivos principales de la LISMI.

El artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, queda redactado de la siguiente forma:

"Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal". (LISMI, 1982).

Más del 80 % de las empresas públicas obligadas por esta ley a la incorporación de personas con discapacidad expresan que tienen sus dudas y desconfianzas hacia este colectivo a la hora de creer que puedan desarrollar plenamente su actividad laboral.

Teniendo en cuenta el tipo de discapacidad, son las personas con discapacidad auditiva las que tienen el porcentaje más alto de trabajo dentro de su grupo, el 36,90% están trabajando, frente al 54,3% que están inactivos y el 8,80% en paro. Por su parte, las personas con discapacidad intelectual son las más perjudicadas a la hora de tener un puesto de trabajo, con índices de ocupación y actividad muy por debajo a las del resto de personas con discapacidad.

Además, las mujeres con discapacidad duplican las tasas de desempleo con respecto a los hombres, es más, en el caso de las mujeres con discapacidad intelectual, el índice de paro es significativamente superior.

Después de analizar estos datos y cifras, se puede decir que la contratación de personas con discapacidad en una empresa se ve perjudicada por numerosos prejuicios y desconfianzas que se tienen ante estas personas. El empresario piensa que estas personas no están preparadas para trabajar, que el trabajo no pueden realizarlo igual que una persona sin discapacidad, que no cumplirán las normas de la empresa, entre otros muchos puntos.

Por otra parte, es inquietante, el elevado índice de entidades públicas que estando obligadas por ley a la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla o facilitar medidas alternativas incumplan dicha ley.

4. EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

4.1 El concepto de calidad de vida.

Según Moreno y Ximénez (1996) el concepto de calidad de vida es prácticamente nuevo, aparece en el año 1975 y empieza a popularizarse a lo largo de los años 80. Su procedencia viene de la medicina para extenderse a la sociología y a la psicología.

Actualmente nos encontramos con diversas definiciones sobre calidad de vida. Una de las definiciones más aceptadas por la comunidad internacional es la propuesta por Schalock en 1996:

“Calidad de vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con 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, pp. 43-61).

Los autores Schalock y Verdugo (2002) sugieren ocho dimensiones de calidad de vida a la vez que proponen indicadores para su evaluación:

- **Dimensión de Bienestar emocional:** Es un estado dónde se dispone de todo aquello necesario para vivir con dignidad y honorabilidad. Es un estado de satisfacción personal. Esta dimensión está definida por conceptos como la felicidad, salud, tranquilidad, seguridad, etc. Es sentirse bien, tener una sensación de felicidad y percepción de reconocimiento y aceptación de uno mismo que se traduce en indicadores de autoestima, dominio de situaciones de estrés, satisfacción, etc.
- **Dimensión de Relaciones interpersonales:** Vivir en plenitud como ser humano tiene sentido viviendo en comunidad, participando en las situaciones de grupo, compartiendo experiencias, valores, emociones, etc. Esta convivencia enriquece a la persona y favorece la estabilidad emocional y la salud mental. Se traduce en indicadores de intimidad, familia, amistades, afecto, apoyo, etc.
- **Dimensión de Bienestar material:** Es un estado dónde la satisfacción personal viene asegurada por aspectos materiales suficientes que proporcionan las condiciones de

comodidad, seguridad, empleo, confort, etc. Para así poder llevar una vida saludable y satisfactoria.

- **Dimensión de Desarrollo personal:** Se refiere a aspectos evolutivos y de transición que hablan del dinamismo y la competencia personal, de habilidades y educación, de formación y rehabilitación, de progreso y crecimiento.

- **Dimensión de Bienestar físico:** Estado de satisfacción y plenitud, de sentirse bien, en buena forma. Hablamos de este bienestar refiriéndonos a indicadores como el estado de salud, la alimentación, la seguridad, la práctica del tiempo libre, el ocio, etc.

- **Dimensión de Autodeterminación:** Capacidad de la persona para tomar decisiones, de elegir, de tener opciones. Aspectos que facilitan que las personas tengan la opción de defender ideas y opiniones, de marcarse objetivos y metas personales. La autodeterminación está definida en el concepto de autonomía personal.

- **Dimensión de Inclusión social:** Valorando si se da rechazo y discriminación por parte de los demás. Integración en la comunidad. Dicha integración se puede medir desde la participación, aceptación, voluntariado, actividades comunitarias, etc.

- **Dimensión de Derechos:** Toda persona en consideración a su dignidad de ser humano tiene derechos y deberes. Estos derechos son indiscutibles e irrevocables. Esta dimensión contempla el derecho al voto, a tener un juicio justo, a la privacidad, a la intimidad, a ser propietario, etc.

Por lo tanto, nos encontramos con que el concepto de Calidad de Vida es un concepto relativo, complejo de definir y con una característica muy significativa: su multidimensionalidad, ya que tiene no sólo un vínculo con factores objetivos como son el nivel socioeconómico, el estado de bienestar, el tipo de trabajo, la educación, etc. sino que también depende de factores subjetivos como son las creencias, las ideologías, las expectativas de cada uno/a, etc.

Así pues, podemos decir que la calidad de vida, es un equilibrio constante que permite a las personas desarrollar sus capacidades y habilidades plenamente en un entorno adecuado para satisfacer sus objetivos.

4.2 La calidad de vida desde el punto de vista laboral.

En el punto anterior se ha estado analizando el significado de calidad de vida. Sin embargo, si llevamos el concepto de calidad de vida al contexto laboral, se estaría hablando de calidad de vida laboral.

El término de calidad de vida desde el punto de vista laboral, tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzo de los 70 por el Ministerio del Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD.

Las personas que asistieron a dichas conferencias, consideraron que el término iba más allá de la satisfacción en el puesto de trabajo y que comprendía unos principios, como la participación, por lo menos en algunos de los momentos de toma de decisiones, aumentando así la autonomía en el trabajo, el rediseño de puestos de trabajo, promoción y una manera satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

El concepto de calidad de vida desde el punto de vista laboral permaneció confuso y dudoso por un largo tiempo, hasta que en los años 70 hubo el interés de algunas compañías por ponerlo en práctica, tales como Procure & Gambe, General Motores, etc., las cuales obtuvieron resultados exitosos con la implantación de la calidad de vida en el trabajo en sus nuevas plantas. Ante los positivos y satisfactorios resultados, al final de los 70 algunas compañías, entre ellas FORD, aplicó planes similares, obteniendo buenos resultados. A comienzo de los 80, hubo una gran recesión en los EE.UU, y se empezó a aplicar programas de calidad de vida, incluso muchas organizaciones públicas también lo hicieron.

El concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende unir aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Elizur y Shye, 1990; Flores, Jenaro, González-Gil y García-Calvo, 2010; Martel y Dupuis, 2006).

Según Segurado y Agulló (2002) la investigación de la calidad de vida laboral se desarrolla bajo dos perspectivas teórico-metodológicas:

- La calidad de vida del entorno de trabajo.
- La calidad de vida laboral psicológica.

La diferencia que podemos encontrar entre estas dos perspectivas es que la calidad de vida en el entorno de trabajo tiene como objetivo conseguir mejorar la calidad de vida laboral mediante la consecución de los intereses organizacionales. Así pues, se puede decir, que el centro de interés es la organización, en sus condiciones físicas, objetivas al puesto de trabajo y en cómo éstas afectan al rendimiento. Lo que se pretende lograr desde esta perspectiva es una

mayor productividad y eficacia organizacional, como paso previo sin el cual no sería posible complacer las necesidades de cada trabajador.

El interés que tiene la calidad de vida laboral psicológica son los aspectos subjetivos de la vida laboral. Su fin es conseguir la satisfacción y el bienestar del trabajador. Al contrario que la perspectiva de la calidad de vida del entorno de trabajo, la calidad de vida laboral psicológica antepone los intereses individuales a los de la organización. Por tanto, cómo experimente cada trabajador su ambiente de trabajo determinará en gran medida su calidad de vida laboral.

Como señalan Kiernan y Marrone (1997) si hacemos referencia a calidad de vida desde el punto de vista laboral se convierte en el término *calidad de vida laboral*:

“Al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales y sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas. La calidad de vida laboral, por ende, es un concepto y una herramienta práctica que ha sido discutida, examinada y debatida por científicos sociales, psicólogos y desde la perspectiva del mundo empresarial desde hace ya más de 30 años” (Kiernan y Marrone, 1997, pp. 64).

Así pues, es importante reflexionar sobre la importancia que tiene la calidad de vida laboral en el ámbito social, ya que se puede decir que tener un empleo va mucho más allá de ser una mera fuente de ingresos, puesto que pensar así sería una concepción muy antigua. Se trata más bien de desarrollar un vínculo afectivo y personal entre trabajador/a y el empresario/a. Este ambiente favorable y positivo conllevaría a un aumento de productividad y satisfacción laboral por parte del conjunto de la empresa.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que los aspectos que se incluyen al hacer referencia a la calidad de vida laboral no solo son las necesidades de los empleados, sino que también son las expectativas a cumplir por parte del empresario. Cuando haya una relación satisfactoria entre dichas expectativas y necesidades de los empleados se logrará una buena calidad de vida laboral, mientras que si los empleados fracasan esta calidad de vida laboral disminuye (Kiernan y Marrone, 1997).

El término de calidad de vida y el de calidad de vida laboral, tienen un origen y desarrollo científico diferentes. Los términos que hacen referencia a la calidad de vida laboral son: características del trabajo, satisfacción laboral, estrés ocupacional, características organizativas, clima organizacional y condiciones de trabajo. Por el contrario, los términos que hacen referencia al concepto de calidad de vida son: cambios vitales, satisfacción vital, estilo de vida, cambios de estilo de vida y bienestar.

En el terreno de la discapacidad, el concepto de calidad de la vida laboral se puede decir que es prácticamente nuevo y existen muy pocas investigaciones y trabajos que lo hayan estudiado, algunas excepciones lo constituyen los estudios de: Flores (2008); Jenaro y Flores (2006).

En estos estudios se muestran las soluciones y resultados conseguidos tras la valoración de 428 trabajadores de centros especiales de empleo y el desarrollo de casos de empleo con apoyo. En estos estudios se manifiestan que los trabajadores con discapacidad intelectual, al igual que otros trabajadores sin ningún tipo de discapacidad, adoptan los mismos riesgos psicosociales laborales, como son el estrés, la fatiga, el agotamiento, etc. y que el apoyo social contribuye a mejorar su satisfacción personal en el trabajo. Se puede decir que, la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad intelectual se constituye de los mismos componentes que para el resto de la población.

Otros estudios e investigaciones que hacen referencia a la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad intelectual, muchos autores han comprobado que las personas con discapacidad intelectual pueden ejercer con éxito un trabajo y colaborar con la comunidad (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997). También se ha confirmado que el trabajo mejora la autoestima y la calidad de vida de este colectivo (Farris y Stancliffe, 2001; Jenaro, 2004).

5. LAS DIFERENTES MODALIDADES DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

5.1 Introducción

El proceso de integración y normalización a nuestra sociedad de las personas con discapacidad intelectual es lento y largo. También hay que decir, que se ha avanzado mucho, pero todavía queda bastante por hacer.

La finalidad de la inclusión social de las personas con discapacidad se consigue cuando, el entorno dónde se desenvuelve este colectivo, sea lo más normalizado posible.

Podemos decir que el colegio es el primer contexto de normalización con el que se encuentran y llegar posteriormente a una integración socio-laboral.

Tener un empleo es una de las ocupaciones más importantes que tenemos en nuestra vida y el que va a marcar la independencia económica de una persona. Tener un trabajo es, por lo tanto, el soporte para tener una autoestima personal alta y la capacidad para llevar una vida independiente en nuestra sociedad. Como afirman Verdugo y Jenaro (1993) el tener una ocupación es la clave para mejorar el autoconcepto y la autoestima de un individuo y para reducir sus sentimientos de soledad y mejorar su calidad de vida.

Acceder al mundo laboral es un derecho fundamental, es una de las formas más eficaces para fomentar la integración social y la vida autónoma de todas las personas, con más razón para las personas con discapacidad intelectual.

Por todo lo dicho anteriormente, facilitar y ayudar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, y más concretamente a una persona con discapacidad intelectual, supone, además de conseguir una independencia económica, una valoración social positiva tanto por parte de su familia como de la propia comunidad. De manera que se sienten más autónomos, aumenta su autoestima, y además les posibilita establecer relaciones con otras personas.

Desde la publicación de la LISMI (Título VII, De la Integración laboral) hasta la actualidad, se han publicado muchos escritos para fomentar el trabajo de las personas con discapacidad.

5.2. Diferentes modalidades de empleo para personas con discapacidad intelectual.

Actualmente, existen varias modalidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual. Este colectivo puede acceder al mercado de trabajo optando por dos alternativas, que podemos denominar: la del empleo protegido y la del empleo ordinario. Cabe decir, que estas alternativas de empleo arrancan de la LISMI.

La LISMI da prioridad absoluta al empleo ordinario para todas aquellas personas que tienen capacidad suficiente de rendimiento, autonomía social y profesional necesaria. Por otro lado, organiza para aquellas personas que no disponen de las capacidades mencionadas, el empleo protegido como un medio para la integración laboral de aquellas personas con

capacidad de producción pero que, atendidas sus circunstancias personales, no llegan a cubrir las exigencias de una sociedad como la nuestra.

La alternativa del empleo protegido (alternativa que encontramos en el artículo 38 de la LISMI), permite vías específicas de acceso al mercado de trabajo para el colectivo de personas que presentan algún tipo de discapacidad certificada. Bajo esta modalidad de acceso al mercado laboral, nos encontramos con los denominados:

- Centros Ocupacionales.
- Centros Especiales de Empleo.

Por otro lado, la alternativa del empleo ordinario, ofrece la posibilidad de acceder al mercado de trabajo mediante estrategias del denominado:

- Empleo con Apoyo.

A continuación, explicaremos más ampliamente los conceptos de estas modalidades de empleo.

5.2.1. Empleo protegido

Centros Ocupacionales.

La LISMI define los Centros Ocupacionales (a partir de ahora CO), en su artículo 53 del Título VIII, como:

“Aquellos centros que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa o en un Centro especial de Empleo”. (LISMI, artículo 53, Título VIII).

Aunque no puedan considerarse estrictamente un empleo, son muy significativos dada su relación con el mismo. Las personas con discapacidad que están en estos centros dedican la mayor parte de su jornada a actividades laborales.

El Real Decreto 2274/85, de 4 de diciembre, por el cual se aprueba el reglamento de los CO en su artículo 2, contempla que dichos centros no tienen un carácter de centros de trabajo para las personas con discapacidad. Por lo tanto, se entienden como espacios dónde se desarrollan actividades pre-laborales y su objetivo principal, es servir de punto de arranque

para poder tener en un futuro un trabajo remunerado. Un CO siempre ha de ser productivo aunque no siempre sea rentable.

Según el Real Decreto 2274/85 art. 10, podrán integrarse en los CO las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- “- Estar en edad laboral, tener más de 16 años. Es aconsejable que la persona con discapacidad, permanezca en los centros educativos hasta terminar la etapa de Formación Profesional adaptada y/o cualquier otra modalidad educativa regulada.*
- Haber sido valorados y calificados como discapacitados, por los Equipos de Valoración y Orientación.”.* (Real Decreto 2274/85, artículo. 10).

Se puede decir que, el objetivo principal de un C.O. consiste en favorecer una atención de tipo rehabilitadora integral a todos sus usuarios, articulada a través de los servicios sociales de integración, ajuste personal y social y de los servicios laborales de dedicación ocupacional.

Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo (desde ahora CEE), tienen su origen en la LISMI en su artículo 42.1, que los define como:

"Aquellos cuyo objeto principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social, que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal". (LISMI, artículo 42.1)

A su vez, los CEE están regulados en el Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, en el que se define el reglamento de este tipo de centros.

Este Real Decreto en su artículo primero define los CEE como:

“Aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”. (Real Decreto 2273/85, artículo 1).

La definición que presenta el Real Decreto 2273/85 sobre los CEE, muestra una serie de características de las que se van a diferenciar de los Centro Ocupacionales.

Son empresas que participan en las operaciones de mercado, lo que los iguala al resto de empresas ordinarias aunque tengan un carácter especial debido a las peculiaridades de sus trabajadores. En los CEE lo que se pretende es que los trabajadores realicen un trabajo productivo ejecutado esencialmente por personas con discapacidad.

Mientras que los CO tienen unos propósitos terapéuticos, los CEE tienen unos propósitos productivos. Los CEE son empresas y, por tanto, se guían por las normas jurídicas previstas por la legislación vigente.

En el mencionado Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, se apunta que:

“La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusálido, imprescindible para el desarrollo de su actividad”. (Real Decreto 2273/85).

Una vez las personas con discapacidad se integran en un CEE tienen dos opciones; o bien pueden volver al CO, o bien acceder al mercado laboral mediante una de las alternativas que ofrecen los CEE, denominados los enclaves laborales. Estos enclaves laborales vienen contemplados en el Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero.

“Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.” (Real Decreto 290/2004, capítulo I).

Así pues podemos decir que, los enclaves laborales son como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria.

En definitiva, la finalidad última de los enclaves laborales es lograr la mayor integración de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario.

El empleo con apoyo y los enclaves laborales son modalidades que van orientadas a una dirigidas a la inclusión laboral en el mercado ordinario de trabajo. Las dos persiguen un

mismo objetivo, pero siguen una metodología diferente. Mientras que el enclave laboral depende de un CEE, el empleo con apoyo no. Además, mientras que los enclaves laborales han tenido un reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las entidades promotoras del empleo con apoyo no.

5.2.2 Empleo ordinario.

Como queda recogido en la LISMI, artículo 37:

“Será finalidad primordial de la política de trabajo la integración de los trabajadores minusválidos en el sistema ordinario”. (LISMI, artículo 37).

Es decir, uno de los objetivos primordiales será el de favorecer la integración de las personas con discapacidad, en empresas públicas y privadas, como trabajadores autónomos. Tan solo cuando el grado de discapacidad no lo permita hará falta recurrir al trabajo protegido. Con esta finalidad surge en nuestro país, a partir de los años 90, proyectos o servicios que utilizan la metodología del **empleo con apoyo**, que se tratará con mayor profundidad en el siguiente apartado.

La integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral es un proceso que puede tener distintos puntos de partida, dependiendo de las posibilidades, oportunidades y capacidades de cada trabajador/a y de sus posibilidades y recursos que disponga la comunidad a la que pertenezca.

6. EMPLEO CON APOYO

6.1. Definición y conceptos.

El empleo con apoyo nace ante la escasez de alternativas y opciones que tenían las personas con discapacidad para acceder al mundo laboral. Además el empleo con apoyo emerge con una finalidad clara, la de que no fuera un empleo cualquiera y sin más, sino que dicha persona desempeñase las mismas funciones que otro trabajador, respondiendo a principios como el de normalización e inclusión. El Empleo con Apoyo (de ahora en adelante ECA), comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en la década de los 80 y en la última década del siglo XX en Europa, y ha sido definido y descrito por diferentes autores (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Mank 1998; Storey y Certo 1996; Verdugo y Jenaro 1993; Wehman y Bricout, 1999).

David Mank, uno de los autores de gran importancia en este tema, 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).

A falta de una definición oficial implantada en algún tipo de normativa de lo que se entiende por Empleo con Apoyo, una de las definiciones más interesante es la que proponen Miguel Ángel Verdugo y Jordán de Urríes. Ya que es una definición muy adecuada y completa a la vez, y que se adapta perfectamente a otros colectivos con problemas a la hora de acceder al mundo laboral. Así pues, estos autores definen el Empleo con Apoyo como:

“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”. (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001, p.2)

Con la celebración del I Symposium Internacional sobre ECA, organizado por el Consejo Insular de Mallorca y la Universidad de las Islas Baleares, esta modalidad de trabajo se ha ido extendiendo progresivamente en nuestro país.

A finales de la década de los 80 se inicia en Cataluña un proyecto de ECA para personas con Síndrome de Down llamado AURA. Según las fuentes bibliográficas ha sido para muchos autores e investigadores el primer proyecto en España y pionero en Europa en desarrollar la metodología del empleo con apoyo empleándola con personas con discapacidad intelectual. Las fundadoras de este proyecto son Gloria Cánals y Montse Doménech y uno de los objetivos fundamentales del Proyecto AURA es:

“Demostrar que los jóvenes con Síndrome de Down pueden acceder al mundo laboral, siendo adultos responsables si se les ofrece la oportunidad y el apoyo necesario.” (Canals, 2003, p. 240).

En los últimos estudios realizados en cuanto a la evolución desde 1999 a 2004, sobre los programas de empleo con apoyo instaurados en las diferentes Comunidades Autónomas, hay que decir que existe una evolución positiva aunque va aumentando de manera lenta.

Después de Cataluña y Baleares, las Comunidades que más trabajan con esta metodología son la Comunidad Valenciana, el País Vasco y Andalucía. En las demás Comunidades la cantidad de iniciativas es mucho menor.

Como se observa en la siguiente tabla, han aumentado de 43 a 57 las iniciativas de poner en marcha de programas de empleo con apoyo.

Tabla 1. *Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma en 1995, 1996, 1999 y 2004*

Comunidad Autónoma	1995	1996	1999	2004
Andalucía	3	5	2	7
Aragón	-	-	1	3
Asturias	1	1	-	-
Canarias	2	2	2	2
Cantabria	-	-	1	1
Castilla y León	-	-	1	4
Castilla la Mancha	-	2	2	-
Cataluña	8	10	11	11
Comunidad de Madrid	-	1	2	3
Comunidad Valenciana	2	2	5	2
Extremadura	1	1	-	-
Galicia	1	1	1	6
Islas Baleares	2	5	9	6
La Rioja	-	-	1	1
Murcia	1	1	2	6
Navarra	-	1	-	1
País Vasco	3	3	3	4
Total	24	35	43	57

(Tomado de Jordán de Urries, Verdugo y Vicent, 2005, p.17).

Por otro lado, tenemos que hacer referencia a las características y requisitos para que un trabajo sea considerado ECA, y se pueda diferenciar de otras modalidades de trabajo. Siguiendo a Wehman, Sale y Parent (1992) establecen las siguientes características:

- ❖ **Empleo:** La finalidad de los programas de Empleo con Apoyo es tener unos resultados iguales a cualquier otro empleo. (Sueldos, condiciones de trabajo, y seguridad).

- ❖ **Apoyo continuado:** Otra de las finalidades de estos programas es la de facilitar un apoyo continuado al trabajador con discapacidad para poder mantener su empleo.
- ❖ **Empleos, no servicios:** Es de gran importancia crear empleos “reales” no suministrar únicamente servicios para desarrollar habilidades.
- ❖ **Participación plena:** Los programas de Empleo con Apoyo son aplicables y adaptados para todas las personas, independientemente de su nivel de discapacidad. Estas personas son totalmente aceptadas a la hora de proporcionarles este tipo de programas y apoyos.
- ❖ **Variedad y flexibilidad:** Los programas de Empleo con Apoyo son flexibles y abiertos ya que no se ofertan solamente una o dos opciones de trabajo. Sino que se cuenta con la variedad que propone la comunidad.

Verdugo y Jenaro (1993) también hacen referencia a las características que tienen los programas de ECA, siendo éstas más tajantes y explícitas:

- ❖ **Integración:** Gracias a los programas de empleo con apoyo las personas con discapacidad tienen la ocasión de trabajar en puestos de trabajo con otras personas sin discapacidad. Cabe decir que esta integración ha de hacerse en todos los niveles.
- ❖ **Salarios y beneficios:** Los salarios y beneficios que reciben las personas con discapacidad con estos programas deben estar de acuerdo a la categoría profesional que desempeñan.
- ❖ **Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento:** Una vez la persona con discapacidad se coloca en su puesto de trabajo dará comienzo su formación.
- ❖ **Rechazo cero:** Todas las personas son aceptadas a la hora de poner en práctica el Empleo con Apoyo, independientemente del nivel de su discapacidad.
- ❖ **Apoyo flexible:** Cuentan con apoyos individuales y flexibles.
- ❖ **Apoyo a lo largo de la vida:** Se le facilita al trabajador con discapacidad un apoyo continuado siempre que sea preciso.

Tras la modalidad del Empleo con apoyo se esconden unos principios que la sostienen. Según David Mank (1998), estos principios son:

- 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.

En resumen, después de todas las definiciones recogidas se puede considerar que el ECA es:

- Un trabajo remunerado en empresas ordinarias, dónde las personas con discapacidad que necesiten un apoyo y un seguimiento, gocen de un contrato laboral individual con las mismas condiciones que las personas sin discapacidad.
- Los salarios y beneficios deben ser como el de todos los trabajadores (vacaciones, beneficios de la seguridad social, etc.). Teniendo en cuenta la categoría profesional y el trabajo realizado.
- Los programas de empleo con apoyo facilitan y permiten, siempre que sea necesario, un apoyo individualizado y continuo. Dando las mismas oportunidades a las personas que presentan altos niveles de discapacidad, facilitando de igual modo la integración en el mundo laboral.
- Los programas de empleo con apoyo tienen en cuenta las preferencias e intereses individuales de las personas con discapacidad para poder tener así una inserción laboral con éxito.
- El objetivo principal de los programas de empleo con apoyo es la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

En definitiva, el Empleo con Apoyo representa una aproximación para alcanzar la integración completa de las personas con discapacidad, siendo de gran importancia, el apoyo individualizado que se le proporciona al trabajador con discapacidad, teniendo en cuenta durante todo el proceso que dicha persona debe ser protagonista y tener un papel activo para poder ir tomando sus propias decisiones, permitiendo su autonomía, independencia, autogestión, etc.

6.2. Fases del Empleo con Apoyo.

El ECA es una modalidad de inserción laboral que pasa por diferentes fases. Para conseguir el éxito de dicha inserción hay que seguir, de una manera precisa, las estrategias y procedimientos que se desarrollan en dichas fases. Así que, todo proceso de inserción laboral debe tener las siguientes fases (Bellver, 1993; Urrís y Verdugo, 2003):

a) Búsqueda de empleo

Es la primera fase del proceso, por eso se considera una fase de información, es decir, el/la profesional informa tanto al candidato/a con discapacidad como a su familia, sobre las características y peculiaridades del programa de ECA y de todos los pasos a seguir. De igual modo, en esta fase, se mantiene un primer contacto con la empresa y con el empresario, informándole acerca de los incentivos y deducciones fiscales de los cuales se beneficiarían a la hora de contratar a un trabajador/a con discapacidad.

b) Estudio y valoración de los candidatos/as

Esta es una de las fases más importantes de todo el proceso, ya que aquí es dónde se recoge toda la información necesaria de los candidatos/as con la finalidad de ofrecerles un puesto de trabajo apto a sus capacidades. La información que se recoge tiene que ver con las motivaciones, gustos, intereses, motivaciones, dificultades, actitudes, aptitudes, etc. que tienen los candidatos/as hacia el empleo. Una vez recogida este tipo de información se podrán ir realizando los perfiles profesionales de cada uno/a.

Los futuros trabajadores/as con discapacidad deben tener clara una serie de condiciones:

- No presentar conductas disruptivas que dificulten su integración socio laboral.
- Considerar de manera significativa la implicación familiar, ya que la familia es uno de los agentes más significativos de todo el proceso de inserción laboral.
- Evaluar el nivel de autonomía que presenta la persona con discapacidad, ya que esto ayudará a que desarrolle actividades productivas dentro de la empresa.
- Evaluar las habilidades y capacidades para realizar el puesto de trabajo.

Esta segunda fase hay que realizarla de una manera paulatina y precisa, para poder ofrecer a cada candidato/a un puesto adecuado y adaptado a sus necesidades.

c) Análisis y Valoración de los puestos de trabajo

En este punto se analizan y se estudian los perfiles profesionales elaborados en la anterior fase al igual que se analizan y se valoran los puestos de trabajo con los que se cuentan, para poder decidir qué candidato/a es el más apropiado para el puesto de trabajo. Este análisis y estudio es realizado por la figura del preparador/a laboral (figura que se explicará más adelante).

Es importante tener en cuenta las características del puesto de trabajo: horarios, tareas a realizar, riesgos laborales, herramientas y maquinarias que se utilizan, ritmos de trabajo, condiciones laborales, etc.

d) Selección y colocación del candidato/a

Una vez que se ha analizado y estudiado el puesto de trabajo, se hace un proceso de selección entre todos los candidatos/as con los que se cuentan, con el objetivo de determinar cuál de ellos/as reúne los requisitos para poder desempeñar el trabajo.

e) Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo

En esta fase juega un papel muy importante la figura del preparador/a laboral que es la persona que lleva a cabo, en el propio puesto de trabajo, el proceso de formación y entrenamiento de las tareas, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.

El/la preparador/a laboral tiene la tarea de adaptar el puesto de trabajo a la persona con discapacidad, encargándose a su vez de proporcionarle los apoyos e instrucciones necesarios para una exitosa inserción laboral. La figura del preparador/a laboral tiene que encargarse de:

- Poseer habilidades de carácter social, para poder mantener en un futuro el puesto de trabajo de la persona con discapacidad, como son: horarios, tareas que desempeñan, condiciones laborales, ritmos de trabajo, etc.
- Presentar y dar a conocer al trabajador con discapacidad a sus compañeros/as, favoreciendo así la interacción social y su integración en la empresa.
- Informar a la familia durante todo el proceso de inserción laboral.

f) Seguimiento individualizado y valoración global del proceso

Una vez que el trabajador/a con discapacidad ejecuta adecuadamente todas las tareas de su puesto de trabajo, el preparador/a laboral se va retirando de una manera gradual y se pasa a esta última fase. Esta fase es de seguimiento individualizado para que el puesto de trabajo se conserve y a la vez no disminuya el rendimiento.

El/la preparador/a laboral realizará visitas al trabajador y al empresario para ver cómo va el desarrollo de la inserción laboral con el fin de solucionar posibles problemas que puedan

surgir. Si todo va bien estas visitas también van a ir disminuyendo. Se fomentará también la implicación familiar para poder corregir, con la ayuda de ésta, los posibles desajustes que puedan surgir en el proceso de inserción. En la siguiente figura se puede observar de manera clara y resumida las seis fases de la metodología del ECA:

Figura 1. Fases de la metodología del Empleo con apoyo

Cabe decir que, estas fases no tienen por qué realizarse en este orden sino que pueden seguirse de una manera paralela y complementaria.

6.3. Agentes implicados en el desarrollo del Empleo con apoyo en personas con discapacidad.

La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual supone un esfuerzo para todas las personas implicadas. Todos ellos tienen un rol muy importante en el proceso de inserción laboral y el posterior mantenimiento del lugar de trabajo.

- ***Los/las trabajadores/as con necesidad de apoyo.***

Si existe el ECA es precisamente para dar respuesta a aquellas personas con discapacidades significativas que desean tener un empleo en un entorno lo más normalizado posible, como cualquier otra persona sin discapacidad. Para la persona con discapacidad, el hecho de trabajar en un entorno normalizado no sólo le da la oportunidad de ser más autónomos e independientes sino que también le ofrece la posibilidad de conocer a nuevas personas y relacionarse con sus compañeros/as de trabajo, aumentar su autoestima, etc. Como apuntan Verdugo y Jenaro (1993), el trabajo es la clave para mejorar la autoimagen de la persona con discapacidad, reduciendo sus sentimientos de soledad y mejorando su calidad de vida.

- ***Los empresarios/as***

Para conseguir oportunidades de trabajo es importante que los empresarios tengan garantías de éxito, es decir, que la nueva contratación no disminuya su ritmo de trabajo ni altere la dinámica social de la empresa (problemas de adaptación, de relación, etc.). Por este motivo, en un principio, el/la empresario/a se puede mostrar reticente a contratar a una persona con discapacidad.

- ***Los/las compañeros/as de trabajo***

El papel que juegan los/as compañeros/as de trabajo es fundamental para conseguir una correcta adaptación en el entorno laboral y un buen rendimiento en el trabajo por parte de la persona con discapacidad, ya que la empresa de trabajo es un entorno social lleno de interacciones constantes.

- ***La familia***

El papel de la familia juega un papel muy importante durante todo el proceso de inserción laboral, ya que su actitud puede potenciar o frenar los cambios que se producen en la persona con discapacidad (pasar a ser más autónomo, tener más responsabilidades, más interacciones sociales, etc.) La persona con discapacidad pasa a formar parte del mundo de los adultos y la familia adopta un papel, en muchas ocasiones, sobreprotector. Para la familia, aceptar la normalización de la persona con discapacidad puede contribuir un desafío al tener que superar, en algunos casos, ansiedad, preocupaciones y dudas. La familia tiene que ser un elemento activo y de apoyo en todo el proceso de inserción sociolaboral.

- ***El/la preparador/a laboral:***

Elemento clave y de gran importancia en el proceso de inserción laboral ya que es la persona que debe tener en cuenta todos los aspectos y factores que van ayudar a que

dicha inserción tenga éxito. Dada su relevancia en el apartado siguiente se trata con mayor profundidad.

6.4. La figura del Preparador/a Laboral.

6.4.1. Definición de Preparador/a Laboral.

Después de describir qué es y en qué consiste el ECA, es importante destinar un apartado del trabajo a una de las figuras más significativas y relevantes del proceso de inserción laboral: **El Preparador/a Laboral**.

El preparador/a laboral (PL de ahora en adelante) es la figura clave en el proceso de inserción laboral, es la persona referente más inmediata para el trabajador/a con discapacidad, siendo el principal agente de apoyo que guía todo el proceso. Nos podemos encontrar varias definiciones realizadas por diversos autores que hacen referencia al PL.

Para autores como Kregel y Sale (1988) y Wehman y Kregel (1989) el preparador laboral viene a ser *“el profesional que analiza y controla todas aquellas variables que contribuyen a la adaptación del trabajador con discapacidad al lugar de trabajo, así como el mantenimiento del mismo, asegurando en todo momento un rendimiento y una calidad óptima”*.

Según Arenas y González (2010) el preparador laboral es el principal agente que se encarga de apoyar el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, centrándose su intervención en el puesto de trabajo en estrecha relación con la persona y la empresa.

Se puede decir que, a día de hoy, no existe una formación oficial de PL. De manera privada y sin titulación oficial, diversas entidades que trabajan con personas con discapacidad, desarrollan una formación específica para poder trabajar de PL, sumado además a que el preparador/a laboral debe tener conocimientos a cerca de la discapacidad y del mundo empresarial.

6.4.2. Funciones y tareas del Preparador Laboral.

Es importante indicar, que en el presente trabajo se considera de manera primordial desarrollar este apartado, ya que sirve para entender las diferentes funciones y tareas que tiene el PL a la hora de llevar a cabo una inserción laboral y que ésta tenga éxito.

La persona que trabaje como PL debe ser polivalente y reunir una serie de requisitos. Este profesional tiene que ser organizador, conductor, educador, orientador, guía, de todo el proceso de inserción laboral.

Es importante conocer de manera más amplia las funciones que realiza el PL. Para ello nos apoyamos en las ideas de Becerra Montanero y Lucero (2012). Según estos autores el preparador laboral debe:

- Presentar en la empresa a la persona con discapacidad como apta y capacitada para desempeñar el puesto de trabajo.
- Informar a los compañeros/as de trabajo de las características de la persona con discapacidad para favorecer el desarrollo de las relaciones interpersonales y así procurar la aceptación de la diversidad por parte de éstos.
- Contar con un entrenamiento en múltiples habilidades para que el/la trabajador/a con discapacidad pueda desenvolverse en el entorno diario como por Ej.: desplazamientos en medios de transporte urbano, uso de expendedoras de billetes, uso de teléfonos públicos, resolución de problemas, puntualidad, vestimenta, higiene,...etc.
- Comprometerse en recopilar información para transmitirla al trabajador/a con discapacidad para proporcionarle un mayor grado de autonomía.
- Diseñar y analizar con detalle el entorno laboral así como las tareas que debe realizar la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, para poder ir diseñando los apoyos y ayudas que sean necesarias.
- Proponer el apoyo de compañeros/as de trabajo siempre que sea posible, para poder ir identificando los apoyos naturales (concepto que se definirá más adelante), del trabajador con discapacidad mientras se hace la retirada progresiva.
- Mantener una comunicación fluida con la familia del trabajador/a con discapacidad para transmitirles información sobre el proceso de inserción y pedir su apoyo y colaboración.
- Retirar de forma gradual y progresiva su tiempo de intervención dentro de la empresa a medida que la inclusión sociolaboral se hace efectiva y el trabajador/a con discapacidad pueda realizar sus tareas de manera autónoma, además de adaptarse a la dinámica del trabajo.

- Planificar el proceso del seguimiento sistemático (a corto i largo plazo) así como la valoración global del proceso de inclusión. Para ello el PL podrá elaborarse unos registros de seguimiento.

A continuación, con todo lo recogido anteriormente y teniendo en cuenta el documento elaborado por la Federación Española del Síndrome de Down (2005) en colaboración con FEISD (Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down), en el que se hace referencia a las funciones y tareas necesarias que debe desarrollar un buen PL para conseguir el éxito de una plena inserción sociolaboral, se ha elaborado la siguiente figura en la que se concretan las tareas y funciones a desarrollar por un preparador laboral.

Figura 2. Funciones y tareas del preparador laboral

Funciones del PL	Tareas del PL
1. Presentar a la persona con discapacidad dentro del puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Informar de las características de la persona con discapacidad al personal de la empresa. (compañeros/as, empresarios/as, etc.). • Crear un buen clima de trabajo potenciando la interacción social del trabajador/a con discapacidad con los demás trabajadores/as.
2. Analizar al detalle todas las tareas del puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar de manera detallada los factores que puedan influenciar al trabajador/a con discapacidad. • Analizar el puesto de trabajo "in situ" para planificar todos los apoyos y adaptaciones necesarias (Análisis que se realizará antes de la incorporación del trabajador/a en la empresa).
3. Entrenamiento en múltiples habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento en los desplazamientos. (enseñar al trabajador/a el recorrido más adecuado, explicar el funcionamiento de los medios de transporte, medidas de seguridad, resolución de problemas ante posibles situaciones, etc.). • Hábitos de higiene. • Uso adecuado de la ropa de trabajo. • Interacciones sociales apropiadas.
4. Diseñar y analizar las tareas.	<ul style="list-style-type: none"> • El PL forma a la persona en el propio puesto de trabajo "in situ" para proporcionarle los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar las tareas que exige el puesto. • Desarrollar un plan de intervención para determinar los apoyos y adaptaciones que requieran las tareas del puesto de trabajo.
5. Retirada gradual y progresiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez que el trabajador/a va adquiriendo independencia y las destrezas y actitudes necesarias en el puesto de trabajo, el PL procede a su retirada progresiva y gradual quedándose el trabajador/a realizando su trabajo de manera individual.
6. Identificar a los apoyos naturales.	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la fase de la retirada gradual y progresiva de apoyo es esencial que el preparador/a laboral detecte los "apoyos naturales", que van a realizar el seguimiento más cercano del trabajador/a una vez que el preparador/a se retire del puesto de trabajo.
7. Comunicación fluida con la familia.	<ul style="list-style-type: none"> • El PL debe informar tanto a las familias como a los futuros trabajadores/as de la situación, ya que son los agentes más importantes de este proceso, de ahí que sea necesaria su colaboración. • El PL les explicará todo el proceso de inserción y les resolverá posibles dudas.
8. Seguimiento y valoración.	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez que la retirada ha sido efectiva y el trabajador/a realiza sus tareas de forma correcta, se lleva a cabo un seguimiento por parte del PL. Realizará varias visitas al trabajador/a y a la empresa para ver como va el desarrollo del trabajo y para detectar posibles problemas que puedan ir surgiendo. (El PL podrá apoyarse en hojas de registro para anotar avances o problemas que vayan surgiendo) • Estas visitas se irán espaciando en el tiempo. • El PL no debe perder el contacto con el empresario para poder resolver cualquier duda o problema si surgieran.

(Adaptación propia)

Toda la intervención que realiza el PL tiene como objetivo general conseguir una exitosa inserción sociolaboral de la persona con discapacidad dentro de la empresa ordinaria. Por eso su acción, como hemos visto en los apartados anteriores, no sólo se centra exclusivamente en la persona con discapacidad, sino también en su entorno laboral.

Comentar, que es de gran importancia que sea el mismo PL el/la que lleve todo un mismo proceso de inserción laboral ya que como decimos, cada persona es distinta, cada PL tiene su manera de enseñar, diseñar, preparar, explicar, etc.

Anteriormente hacemos referencia al término apoyos naturales. Dicho término ha sido usado con una amplia variedad de significados e interpretaciones. Varios autores han enfatizado el apoyo recibido del lugar de trabajo como la definición de apoyos naturales.

Después de un amplio abanico de definiciones con respecto a lo que son los apoyos naturales, una de las más completas es la de Jordán de Urríes, Verdugo, y Jenaro (2006):

“Se entiende por apoyo natural cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que:

- 1. Se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona.*
- 2. Facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social.*
- 3. Incrementan la calidad de vida de la persona.”*

Es decir, podemos definir el apoyo natural dentro de una empresa ordinaria como toda persona, recurso, procedimiento e instrumentos identificados por el PL y que ayudan al trabajador/a con discapacidad a adaptarse e integrarse plenamente a su nuevo lugar de trabajo.

Las personas con discapacidad que reciben apoyos naturales y utilizan los recursos existentes tienen más posibilidades de estar más integradas en su puesto de trabajo. Es por tanto una de las funciones principales del PL, la de identificar todos los apoyos naturales que pueden ofrecerse al trabajador/a tanto dentro como fuera de la empresa.

Normalmente los/as compañeros/as de trabajo son las personas clave para adquirir la función del apoyo natural, ya que son quienes mejor conocen al trabajador/a con discapacidad. El compañero/a debe asumir el papel de forma voluntaria y disponer de las habilidades sociales y profesionales que se requieran.

7. Desarrollo del Empleo con Apoyo en España

7.1. Desarrollo Histórico del Empleo con Apoyo en España.

Cuando se plantea hacer una revisión, 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 va consolidándose en su desarrollo progresivamente. En este punto del trabajo se intentará realizar un breve recorrido histórico de la metodología de ECA en España.

La investigación del ECA en España es relativamente más escasa. Son pocos los trabajos que podemos encontrar entorno a esta modalidad concreta de inclusión laboral. Se puede decir que en otros países esta modalidad de empleo tiene más práctica.

A continuación, se citan las investigaciones y estudios más significativos que han sido realizados a cerca de la modalidad de ECA en nuestro país, aunque como se ha dicho anteriormente, son estos estudios menores que en los países anglosajones y en los Estados Unidos.

Tal vez, la 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”* (LISMI, artículo 37), fue entonces esta ley la primera que impulsó la integración escolar y seguidamente la integración laboral de las personas con discapacidad.

Concretamente en el año 1989 el Proyecto AURA inicia en Barcelona la primera experiencia de ECA para personas con discapacidad intelectual. Según las fuentes bibliográficas ha sido la primera experiencia en nuestro país de poner en práctica la modalidad de ECA. El Proyecto Aura es un proyecto muy novedoso que implantó una nueva metodología en el ámbito de la inserción laboral con personas con discapacidad intelectual, más concretamente con las personas con Síndrome de Down, su principal finalidad es la de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

El proyecto AURA fue iniciativa de dos profesionales: Gloria Canals y Montserrat Domènech (ambas licenciadas en psicología), con el apoyo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña (Canals y Domènech, 1991).

En 1993, en el mes de junio, se funda la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), otra de las principales impulsoras de esta metodología en nuestro país. Ese año

aparece otra publicación de Bellver (1993) en la que hace una revisión de todos los centros e instituciones que trabajan programas de ECA en España y que mantienen algún tipo de relación con el programa establecido por el autor en Mallorca, llamado “Treball amb Suport”.

En este mismo año se publica un trabajo de Verdugo y Jenaro (1993). En este artículo hacen referencia a dos cuestiones fundamentales:

- 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 ECA) en la integración laboral de las personas con discapacidad.

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 dió continuidad al evento, que se ha ido celebrando cada dos años desde entonces. En él se incidió especialmente en la metodología del ECA.

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 ECA (Alonso et al., 1994; Aradillas et al., 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 Urrés, Jenaro y Bellver, 1995). 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.

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.

Durante noviembre de 1998 se celebró el IV Simposio Internacional promovido por la AESE. En esta ocasión tuvo lugar en Tenerife. Que bajo el título “Hacia la Integración Plena mediante el Empleo”, un total de 23 ponentes destacados, mostraron los resultados de parte de su trabajo en ECA e integración laboral de las personas con discapacidad, propiciando un foro de encuentro e intercambio profesional.

Una importante publicación presentada en el año 1998 es el libro “Empleo y Discapacidad” (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO, 1998) en el que se expone un estudio estadístico puesto al día sobre el empleo de las personas con discapacidad, y algunos estudios de ECA e indica la legislación referente al empleo de personas con discapacidad así como las diferentes disposiciones en el plan de acción, planes de empleo, etc. En este mismo año se publican otros estudios elaborados sobre la situación cuantitativa del ECA en España (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998).

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.

En noviembre de 2000 se celebra en Murcia el V Simposio Internacional, en el cual entre otras cuestiones se revisa dónde se revisa el marco legislativo (Esteban, 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-Villamisar, 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 de Integración Laboral, el Programa de Fomento del empleo protegido: Empleo con Apoyo.

En el año 2003 se celebró la VI Conferencia de la EUSE en Helsinki en la cual, se expusieron aportaciones realizadas desde el Proyecto Aura.

En 2007 el Real Decreto 870/2007 de 2 de Julio, por el que se regulan los contenidos comunes del programa de empleo con apoyo para llevar a cabo la integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, puso fin al vacío legal que existía sobre la modalidad de ECA en nuestro país.

A diferencia de la LISMI, en este Real Decreto se contemplan ya el uso de preparadores laborales especializados que ayudan a la integración social y laboral de trabajadores con discapacidad. Además en su artículo 8 se especifica que las subvenciones establecidas en este artículo se destinarán a financiar costes laborales y de seguridad social que se generen de la contratación de los preparadores laborales.

Por otro lado, El Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (desde ahora en adelante INICO) de la Universidad de Salamanca, redacta un informe sobre la evolución del Empleo con Apoyo (ECA) en España desde 1999 a 2011. En el siguiente apartado nos centraremos en describir el desarrollo del Empleo con Apoyo desde el año 1995 hasta el 2011.

7.2 Desarrollo del Empleo con Apoyo en España entre los años 1995 al 2011

El INICO es un organismo que realiza un seguimiento, de manera periódica, de la metodología de ECA en España, con el objetivo de informar sobre el desarrollo de los programas y servicios de dicha metodología. Estos estudios han contado con el apoyo del Real Patronato de la Discapacidad, la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), la Asociación Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), y en las dos últimas veces, de la Obra Social de Caja Madrid.

El INICO utiliza dos mecanismos diferentes y cuenta además, con un sistema “on line” para poder reunir así la información necesaria acerca de los programas:

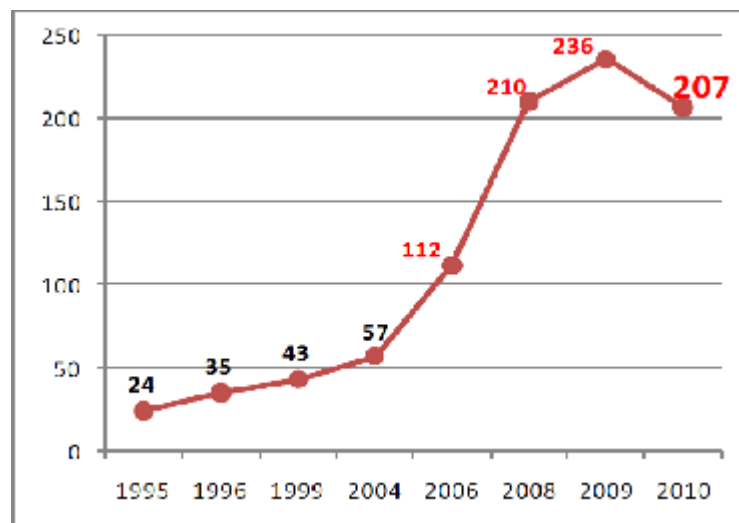
- Cuestionario de Datos sobre Empleo con Apoyo (DEA). Cuestionario que se ha ido mejorando con el paso de los años.
- Herramienta de evaluación de estándares de calidad de EUSE.

Como se muestra en el INFORME ECA 2011 Evolución del Empleo con Apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE, se observa un aumento progresivo pero lento en la cantidad de programas de ECA en España desde finales de los 80 a finales de 2004 (ver Gráfico 1).

Por el contrario, las iniciativas aumentaron de una manera significativa después del año 2005, coincidiendo con el comienzo de ECA Caja Madrid, alcanzando el pico más alto en todos estos años obteniendo un total de 236 programas de ECA en 2009.

Otra de las cosas más características que se puede observar en el gráfico 1, es el descenso de programas de ECA, que ocurre en el año 2010 alcanzando un total de 207 iniciativas. Este descenso tan significativo puede deberse en parte por la situación de crisis económica del momento y al aumento del desempleo en España.

Gráfico 1. *Número de programas ECA en España 1995-2010*



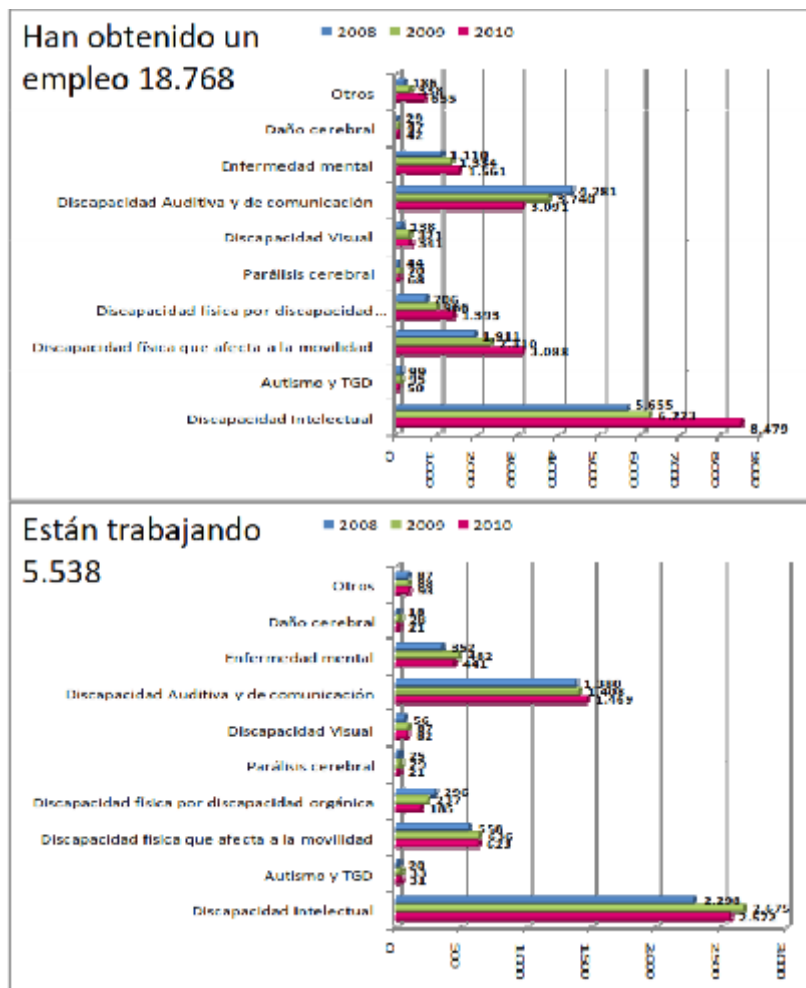
Informe ECA 2011 Jordán de Urrés y Verdugo (2011)

A continuación haremos referencia a los tres puntos más significativos y que más nos competen por la temática de este trabajo, recogidos en el informe ECA 2011, ya que este informe es el más completo y adecuado para poder conocer el desarrollo del ECA en nuestro país.

7.2.1. Colectivo con discapacidad

Hoy por hoy, 18.768 personas con discapacidad han obtenido alguno de las prestaciones de los programas de empleo con apoyo en España, siendo el grupo de las personas con discapacidad intelectual el más favorecido (8.479 personas) y 5.538 permanecen trabajando. De estos últimos, como puede observarse en el gráfico 2, el mayor subgrupo es el de las personas con discapacidad intelectual (2.572 personas, 46%), seguido de las personas con discapacidad auditiva y comunicación (1.469 personas, 27%), después el de personas con discapacidad física de movilidad (623 personas, 11%) o con enfermedad mental (441 personas, 8%).

Gráfico 2. El empleo en personas con discapacidad entre los años 2008-2010



Informe ECA 2011 Jordán de Urrés, F. B. y Verdugo, M. A. Marzo (2011)

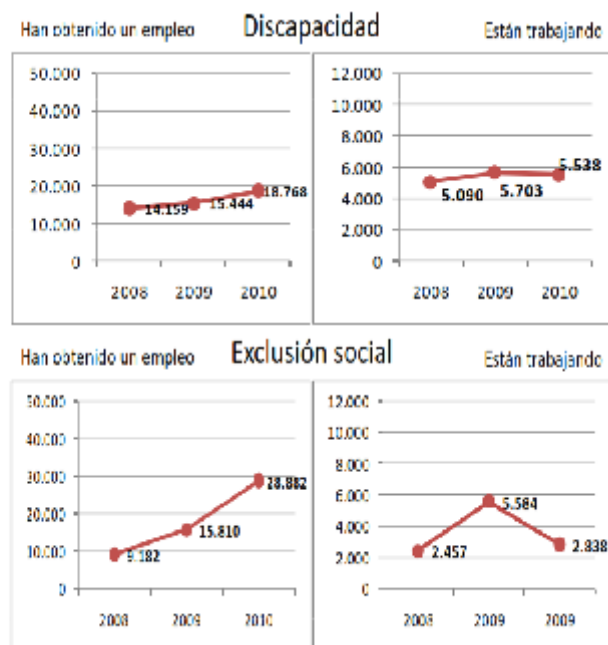
7.2.2. Desarrollo general

Como se observa en el gráfico 3, 47.650 es el número de personas que han obtenido alguna de las prestaciones de los programas de empleo con apoyo. Esto es principalmente importante en los colectivos de exclusión social.

Por otro lado, se ve reducido, de manera significativa el número de personas que conservan un puesto de trabajo (8.376) en 2010 frente a las cifras del año 2009 siendo éstas de 11.287 personas. Estas cifras afectan de manera singular al colectivo de exclusión social que pasa de 5.584 personas en 2009 a 2.838 en 2010.

Cuando se hace alusión a la obtención de un empleo al colectivo de personas con discapacidad, gracias a la metodología de ECA, se puede analizar en el gráfico 3, que en el año 2008 eran 14.159 las personas con discapacidad que gozaban de tener un empleo, aumentando esta cifra hasta las 18.768 personas que obtuvieron un empleo en el año 2010, de las cuales en este mismo año, 5.538 personas con discapacidad siguen trabajando.

Gráfico 3. Evolución del empleo en personas de diferentes colectivos

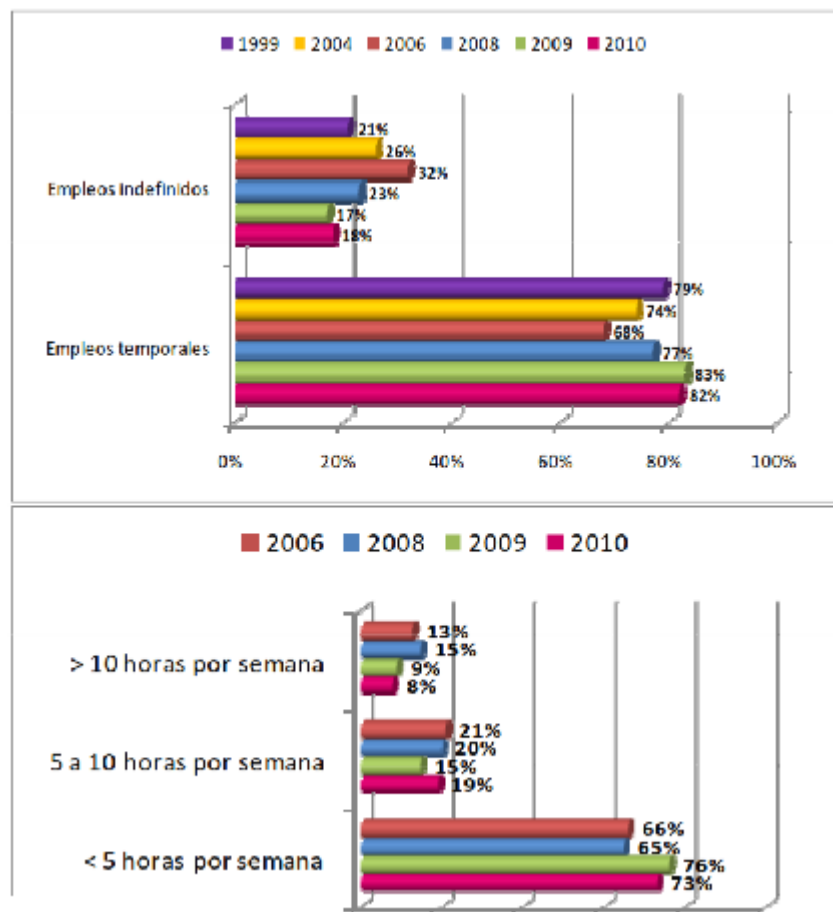


Informe ECA 2011 Jordán de Urríes y Verdugo (2011)

7.2.3. Evolución de la contratación y apoyo

En el año 2009 la mayor parte de los contratos de trabajo fueron temporales (82%), con un ligero repunte de un punto. En el gráfico 4, se puede observar como en el año 2008, las cifras caen de una manera significativa, tanto de los empleos temporales como de los empleos indefinidos, debido a la dura crisis socioeconómica que golpea a nuestro país. Haciendo referencia a las personas que se benefician de los programas de ECA la mayoría (73%) obtuvieron menos de 5 horas de apoyo a la semana, mientras que el 19% recibió entre 5 y 10 horas de apoyo a la semana y el restante 8% tenía más de 10 horas de apoyo a la semana.

Gráfico 4. Evolución de la temporalidad del empleo desde 1999 al 2010



Informe ECA 2011 Jordán de Urrís y Verdugo (2011)

8. CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad, especialmente con discapacidad intelectual, se encuentran diariamente con grandes barreras, siendo un colectivo muy sensible de exclusión social debido, entre otras razones, a diversas circunstancias, como son: la falta de empleo, el desconocimiento de las ayudas para la contratación del colectivo por parte del empresario, la falta de credibilidad en sus capacidades por parte de la sociedad, falta de apoyo social, profesional y familiar, etc.

Así, podemos decir que, las personas con discapacidad hoy en día tienen que luchar doblemente, contra la sociedad y contra uno mismo. Contra la sociedad, para demostrar la capacidad que poseen y, contra uno mismo, para mantener la fuerza de voluntad necesaria para la superación, día a día, de las limitaciones y de los inconvenientes derivados de tener una discapacidad.

La inserción laboral de personas con discapacidad es uno de los retos más importantes y complejos que en materia de empleo debe afrontar nuestra sociedad. Debido a estas circunstancias, se crearon unos programas denominados Empleo con Apoyo que presentan una metodología adecuada para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

La modalidad de Empleo con Apoyo constituye un instrumento favorecedor para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. Resaltar que esta metodología aumenta la autoestima y el bienestar de las personas con discapacidad.

Gracias a los programas de Empleo con Apoyo las personas beneficiarias no sólo son las personas con discapacidad sino que también se favorecen las personas en riesgo de exclusión social.

Para que el Empleo con Apoyo se realice con éxito se debe contar con los agentes principales en este proceso de inserción: Familia, compañeros/as de trabajo, los trabajadores/as con necesidad de apoyo, los empresarios/as, y el Preparador/a Laboral. Este último/a es una de las figuras más importantes en dicho proceso, ya que se encargará de la adaptación y seguimiento en el puesto de trabajo. Asimismo, para favorecer la intervención en la empresa y con los compañeros/as de trabajo, el Preparador/a Laboral llevaría a cabo acciones destinadas a informar, enseñar, sensibilizar y preparar y adaptar el entorno laboral.

En definitiva, puede decirse que, el Empleo con Apoyo constituye actualmente una de las estrategias más prometedoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Lamentablemente la crisis socioeconómica que sufre nuestro país actualmente, está teniendo también una grave repercusión en este terreno. Debemos, por tanto, comentar la amenaza de retroceso que supone esta situación para este colectivo.

Según los informes de Empleo con Apoyo realizados por INICO, dicha crisis afecta con:

- La Disminución de iniciativas.
- El Aumento de demandas de empleo.
- El Descenso de mantenimiento de los empleos.

Algunos aspectos que conviene mejorar:

- Más formación específica para la persona con discapacidad. Ya que, se encuentran, generalmente, con que carecen de una formación prelaboral. Esta falta de preparación por parte de este colectivo hace, además, que las medidas legales que favorecen la contratación la persona con discapacidad se perciban en la práctica como personal ineficaz. En otras palabras, cuando nos referimos a inserción laboral no es sólo acceder a un puesto de trabajo y percibir remuneración por ello. Por supuesto, este es el fin último y al que todos/as aspiramos. El término de inserción laboral hace referencia también a la autonomía personal, a las relaciones sociales, al bienestar con uno mismo/a, concienciación de la necesidad de tener un trabajo, el cual aporta seguridad en las personas.

Más confianza por parte del entorno familiar de la persona con discapacidad. Ya que, tienden a favorecer la sobreprotección. Esta falta de confianza puede que a la larga sea un problema, ya que no piensan que su hijo/a pueda valerse por sí mismo/a. Por ello, considero necesario trabajar con, para y desde las familias.

- A día de hoy no existe una formación oficial como Preparador/a Laboral. La persona que trabaja de Preparador/a Laboral lo hace sin titulación oficial. Sería positivo y necesario contar con una titulación y formación universitaria para este tipo de perfil profesional, para poder contar en un futuro con profesionales bien preparados para poner en práctica programas de ECA.

Como hemos podido comprobar en el desarrollo de este trabajo la figura del/la PL es de gran importancia y apoyo para ayudar en la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Así pues, dados los resultados conseguidos por la puesta en práctica de los programas de ECA hasta el momento en España y la actual regulación legal de esta metodología de trabajo, es predecible que en un futuro se produzca una petición que solicite este tipo de profesionales. (Benavent, 2003)

- Más información para empresarios/as a cerca de los beneficios y ventajas fiscales y económicas por la contratación de personas con discapacidad.
- Más formación e información a cerca de la discapacidad a través de campañas de sensibilización y diseñar intervenciones para favorecer una mayor autodeterminación e integración social. Dicho de otra manera, ante los demás que una persona con discapacidad sea, en primer lugar, “persona” antes que “discapacitado/a”.
- Eliminar todo tipo de barreras arquitectónicas, físicas, sociales, de comunicación o sensoriales que impidan el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

En definitiva, aunque se han conseguido grandes avances en este terreno, aun queda un largo camino por recorrer y hay que seguir trabajando para conseguir la inserción sociolaboral plena de las personas con discapacidad.

9. REFERENCIAS

9.1 Referencias bibliográficas

- Alba, A. y Moreno, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de trabajo*. Madrid: Caja Madrid.
- 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*. Córdoba: 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.
- Arenas, M.L y González, R. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y futuro*, 23, 43-50.
- Becerra, M.T., Montanero, M y Lucero, M. (2012). Empleo normalizado con apoyo. *Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación*. FUTUEX y Observatorio Estatal de la discapacidad, 235-235. ISBN: 978-84-695-2421-3.
- 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.
- Benavent, J. A. (2003). “Reflexiones sobre el futuro de la orientación psicopedagógica inmersa en una encrucijada sociocultural”. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 14 (1), 41 -59.
- Canals, G. (1994). Rosa y Odile: nuevas perspectivas. *Revista Síndrome De Down*, 11(3), 52-53.
- Canals, G. (2003). La inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. *Documentación Social* 130, 240.
- Canals, G. y Domènech, M. (1991). *Proyecto Aura. Una experiencia de integración laboral*. Barcelona: Ediciones Milan-Fundación Catalana Síndrome de Down.
- Egido, I., Cerrillo, R y Camina, A. (2009). La inclusión social y Laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de Empleo con Apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20, 135-136.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990) Quality of work life and its relations to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*, 39, 275-291.
- 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.
- Federación Española del Síndrome de Down (2005). *El preparador laboral, perfil profesional*. Recuperado en Junio de 2012 de <http://www.fsdh.org.co/joomla/images/documentacion/pdf/preparador%20laboral.pdf>
- Farris, B. y Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 26, 145-161.

- Jenaro, C. y Flores, N. (2006). Calidad de Vida Laboral en Empleo Protegido. En M.A. Verdugo (Dir.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*, (pp. 199-214). Salamanca: Amarú.
- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Flores, N. y Jenaro, C. (2008): Quality of working life indicators in sheltered workshop workers: Job demands, resources and psychosocial risks. En E. Avram, *Psychology in Modern Organizations* (pp. 153-168). Bucarest: Editura Universitara.
- Flores, N., Jenaro, C. y Arias, B. (2006). Quality of working life indicators in sheltered workshop workers: An analysis based on the job demandsresources model. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19 (3), 230-230.
- Flores, N, Jenaro, C, Gonzalez-Gil, F. y García-Calvo, P. (2010). Quality of working life in health care services. En A. Ciurea, C. L. Cooper y E. Avram, *Management of Heathcare Systems and Organizations* (pp. 339-360). Bucarest: Editura Universitara.
- Flórez, J. (1994). La integración laboral. *Revista Síndrome De Down*, 11, 47-51
- García-Villamizar, D. (2000). *El empleo con apoyo para personas con autismo*. Valencia: Promo-libro.
- 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.
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. IMSERSO.(1998). *Empleo y Discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría general de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- Instituto Nacional de Estadística (2002). *Resultados detallados de la encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estados de salud 1999*. Madrid.
- Jordán de Urríes, F. B. (2000). O profesional dos servicios de intermediación para a integración laboral como xestor de recursos da comunidades (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. (2011) *INFORME ECA 2011 Evolución del Empleo con Apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE*. Salamanca: INICO.
- Jordán de Urríes, B; Verdugo, M.A. y Jenaro, C (2006). Tipicidad, calidad de vida y mejora de los resultados en empleo con apoyo. *Cornell University ILR SchoolDigitalCommons@ILR*. Recuperado en Junio de 2012 en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1240&context=gladnetcollect>
- Jordán de Urríes, B, Verdugo, M.A. y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del Empleo con apoyo en España*. Salamanca: Universidad de Salamanca
- Jenaro, C. (2004). Trabajo y discapacidad. En J. De Elena, *Desigualdad social y relaciones de trabajo* (pp.129-142). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. y Flores, N. (2006). Calidad de vida laboral en empleo protegido. En M.A. Verdugo (dir.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 199-214). Salamanca: Amarú.

- Jenaro, C. y Flores, N. (2009). Resultados de empleo en el trabajador con discapacidad y en la organización. En M. A. Verdugo. *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (pp. 593-614). Salamanca: Amarú,
- Kiernan, W. E. y Marrone, J. (1997). Quality of Work life for persons with disabilities: emphasis on the employee. En W. Kiernan y R. Schalock (Eds.). *Quality of life Vol II, Application to persons with disabilities*. (1ra ed., pp. 63-77). Washington, DC.
- Kregel, J. y Sale, P. (1988). Preservice preparation of supported employment professionals. En P. Wehman y S. Moon, [Eds.] *Vocational Rehabilitation and Supported Employment*. Baltimore, 1st ed. Paul H. Brookes Publishing Co.
- Lantegi Batuak. (1999). *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. Derio (Vizcaya): Lantegi Batuak.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M., Spreat, S., and Tassé, M. J. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (10th ed.). Washington, DC: American Association on Mental Retardation
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes". *Mental Retardation*, 35, 185-197.
- Martel, J. P. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Moreno, B y Ximénez, C. (1996). *Manual de evaluación en Psicología Clínica y de la Salud*. Madrid: Siglo XXI.
- Nirje, B. (1980). The normalization principle. En R. J. Flynn, y K. E. Nitsh (Eds.), *Normalization, social integration, and community services*. Baltimore: University Park Press.
- Ortiz, C. (1994). *Integración sociolaboral de las personas con minusvalía*. Madrid: Editorial MAPFRE.
- OMS (1980). *Clasificación Internacional Deficiencias, Discapacidades, y Minusvalías*. España: IMSERSO.
- Palliserá, 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.
- Palliserá, M., Rius, M. (2003). *¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad*. *Revista de Educación*, 342, 330-330.
- Schalock, R.L. (Ed.). (1996). *Quality of life. Vol. 1: Its conceptualization, measurement and use*. Washington, D.C.: American Association on Mental Retardation.
- Schalock RL y Verdugo, MA. *The concept of quality of life in human services: a handbook for human service practitioners*. Washington D.C.: American Association on Mental Retardation, 2002/2003 (Trad. Castellano por M.A. Verdugo y C. Jenaro: *Calidad de Vida. Manual para profesionales de la educación, de la salud y de los Servicios Sociales*. Madrid: Alianza Editorial, 2003). CITA
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4). 828-836.
- 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.

- Verdugo, M.A (1994). El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Siglo Cero*, 25 (5), 5-24.
- Verdugo, M. A. (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. y Jenaro, C (1993). El empleo con apoyo. Una posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo cero*, 24 (3), 5-12.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Documentos 59/2001.
- 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). Empleo con Apoyo in Spain. *A Quantitative Approach*. Poster presentado en The Second European Conference of Empleo con Apoyo. Dublin.
- Villa, N. (2004). Situación Laboral de las personas con Discapacidad en España. *Revista REDSI, Red Social Interactiva*, (1), 1-22. ISSN: 1697-6606.
- Wehman, P. y Kregel, J. (1989). *Supported Employment For Persons with Disabilities. Focus on Excellence*. 1st ed. Human Sciences Press, Inc.,New York.
- Wehman, P., Sale, P. y Parent, W. (1992). *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- Wehman, P. y Bricout, J. (1999). Supported employment critical issues and new directions. En G. revel, 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.
- Wolfensberger, W. (1972). *The principle of normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation

9.2 Referencias legislativas.

- Ley 13/1982 de 7 de Abril de Integración Social de los Minusválidos.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2274/85 de 4 de Diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos. Publicado en el BOE 09/12/85.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regula los enclaves laborales.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de Julio, por el que regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE 14 de Julio de 2007).

9.3 Abreviaturas utilizadas.

- C.E.E:** Centro Especial de Empleo.
- C.O:** Centro Ocupacional.
- PL:** Preparador/a Laboral.

ECA: Empleo con Apoyo.

LISMI: Ley de Integración Social del Minusválido.

INICO: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

EUSE: European Union of Supported Employment