

7. TIPICIDAD, CALIDAD DE VIDA Y MEJORA DE LOS RESULTADOS EN EMPLEO CON APOYO

F. Borja Jordán de Urríes Vega, Miguel Ángel Verdugo Alonso y Cristina Jenaro Río

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fue el resultado de un proceso investigador iniciado a finales de 1998 y finalizado en junio de 2002. Tuvo como fin el desarrollo de una Tesis Doctoral realizada por Borja Jordán de Urríes bajo la dirección de Miguel Ángel Verdugo en la que colaboró Cristina Jenaro. La tesis fue calificada con Sobresaliente Cum Laude y se le otorgó el Premio Extraordinario de Doctorado de la Universidad de Salamanca.

Esta investigación daba continuidad a una línea de trabajo que el autor venía ya desarrollando en el equipo liderado por el director del INICO, en la que se habían realizado estudios sobre el empleo con apoyo en España que fueron publicados (Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo y Vicent, 2004) y que ha continuado con posterioridad al trabajo aquí presentado (Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005).

Esta modalidad de inserción laboral nos ha parecido siempre especialmente interesante y atractiva tanto por su aplicabilidad a diferentes discapacidades y a diferentes niveles de necesidades de apoyo, como por su metodología rigurosa que aplica elementos de la psicología del aprendizaje a las personas con discapacidad y al mundo del empleo, y que se inspira en las corrientes más innovadoras (en su momento) y más actuales dentro del mundo de la discapacidad, como es la filosofía de los apoyos.

Fruto de una amplia revisión de la investigación previa realizada en este campo, nos familiarizamos con los trabajos de David Mank que suscitaron en nosotros un gran interés por la innovadora aplicación del concepto de Tipicidad al estudio del empleo con apoyo. De la revisión mencionada, y en la línea de otras investigaciones desarrolladas en el INICO, profundizamos en trabajos de Robert Schalock y asumimos la importancia de utilizar el concepto de Calidad de Vida como referencia dentro del empleo con apoyo. De esta manera, nos planteamos analizar la relación del concepto de Tipicidad con la Calidad de Vida y los resultados que los trabajadores obtienen de sus empleos, y cómo estos elementos se ven influenciados por variables ya sea de la persona o del ambiente de trabajo, o del entrenamiento que se proporcione al trabajador con discapacidad o a sus compañeros de trabajo.

Los resultados obtenidos en la investigación realizada permitieron formular conclusiones y sugerencias con una clara implicación práctica y con el objetivo de mejorar la calidad de vida y los resultados derivados del empleo de las personas con discapacidad integradas mediante el empleo con apoyo.

EL EMPLEO CON APOYO Y SUS IMPLICACIONES

El *empleo con apoyo* es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos y ha sido definido y estudiado por diferentes investigadores (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Mank 1998; Storey y Certo 1996; Verdugo y Jenaro 1993; Wehman y Bricout, 1999; Wehman *et al.* 1987).

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

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

La definición oficial de empleo con apoyo utilizada en Estados Unidos, que hemos extraído de la publicación de McGaughey y Mank (1999), dice que es «empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en los que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo, consistente con las potencialidades, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses, y elecciones realizadas por las personas... para personas con las disca-

pacidades más significativas: (a) para las que el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o (b) para las que el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado».

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

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

Los *apoyos naturales* se consideran uno de los aspectos clave del desarrollo práctico del empleo con apoyo, y son muchos los autores que han tratado sobre ello (Butterworth et al. 1996; Callahan 1992; Hagner et al. 1995; Kiernan et al. 1993; Murphy y Rogan 1994; Storey y Certo 1996; Wehman y Bricout 1999) Entendemos por apoyo natural cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentra típicamente disponible y/o es culturalmente adecuado en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilita la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementa la calidad de vida de la persona.

En relación con los apoyos naturales aparece la tipicidad o semejanza o similitud en el empleo como un concepto relativamente reciente, y que se entiende como el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa (Jenaro et al. 2002; Mank 1997; Mank et al. 1997a; Mank et al. 1997b; Mank et al.1998; Mank et al.1999; Mank et al.2000; Olson et al.2000). Se define en función de cuatro elementos que la componen: adquisición del empleo y contratación, características del trabajo, gestión de recursos humanos, y aspectos sociales. Los cuatro proporcionan un índice general de semejanza. Hay que señalar, respecto a este concepto, que típico o semejante no quiere decir

necesariamente mejor ya que estamos trabajando con una población con dificultades mas acuciantes si cabe (dentro del propio colectivo de personas con discapacidad) para acceder a un empleo en una empresa normalizada dentro de la comunidad. En este sentido, el balance entre típico y específicamente adaptado, queda siempre en manos del profesional que debe establecer los criterios oportunos en cada caso.

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

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

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

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

y están menos integrados) son las personas susceptibles de necesitar más horas de apoyo directo.

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

Calidad de vida es un concepto multidimensional, con un gran componente subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción. Para comprender la calidad de vida de una persona necesitamos utilizar un modelo multidimensional y contextual (Schalock 1996; Schalock y Verdugo 2002). Uno de los modelos actualmente más aceptado por la comunidad científica es el propuesto por Schalock (Schalock 1996; Schalock y Verdugo 2002; Verdugo y Schalock, 2001). En su desarrollo más actual incluye 24 indicadores referidos a 8 dominios que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno. La literatura científica presenta varios estudios que relacionan calidad de vida con empleo con apoyo. A nuestro juicio, las aportaciones más significativas se centran en tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles más altos de calidad de vida que los que trabajan en empleo protegido (Eggelton et al.1999; McCraughrin et al. 1993; Sinnott-Oswald et al. 1991). En segundo lugar, los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles de calidad de vida semejantes a los trabajadores sin discapacidad (Sinnott-Oswald et al. 1991). Y finalmente, el nivel de calidad de vida no mejora inmediatamente después de la colocación en le empresa ordinaria, ya que el estrés inicial puede hacerla decrecer (Fabian 1992) aunque posteriormente se alcancen como hemos visto cotas semejantes a las de trabajadores sin discapacidad.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

· Planteamiento

Tras realizar una revisión crítica de la literatura científica más actual nos propusimos realizar una investigación que examinase la situación de trabajadores con discapacidad intelectual en programas de empleo con apoyo, en relación con diferentes variables personales (discapacidad, formación, variables demográficas, etc.), sociales (fami-

lia, residencia, compañeros de trabajo), o laborales (preparación laboral, entorno laboral, mediación, apoyos, etc.), que influyen en la obtención de mejores Resultados en Empleo y en el aumento de la Calidad de Vida. De esta manera nos planteamos una Hipótesis General que se formuló en los siguientes términos: «Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mejor situación en el empleo y más Calidad de Vida cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad)».

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

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

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

Entendemos por tipicidad en el empleo, tal y como plantean David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi, y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999, 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff y Mank, 2000), el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa. La Tipicidad se operativizó con una medida global y cuatro subescalas (Adquisición del empleo y contratación, Características del trabajo, Gestión de recursos humanos, y Aspectos sociales) obtenidas como describiremos más adelante.

· Hipótesis

Respecto a la Calidad de Vida

(H1) Los trabajadores en empleo con apoyo mostrarán mayor calidad de vida que los que se encuentren en empleo protegido.

(H2) Los trabajadores con empleos más típicos mostrarán mayor calidad de vida.

(H3) La calidad de vida varía en función de las características del apoyo a los trabajadores con discapacidad intelectual y a sus compañeros.

(H4) La calidad de vida varía también en función de las características del trabajador, de los empleos y de las empresas.

Respecto a los Resultados en Empleo

(H1) Los trabajadores en empleo con apoyo mostrarán resultados en empleo más altos que los que se encuentren en empleo protegido

(H2) Los trabajadores con empleos más típicos mostrarán resultados en empleo más altos.

(H3) Los resultados en empleo varían en función de las características del apoyo a los trabajadores con discapacidad intelectual y a sus compañeros.

(H4) Los resultados en empleo varían también en función de las características del trabajador, de los empleos y de las empresas.

· Método

Participantes

Para la selección de las entidades promotoras de servicios de empleo con apoyo, por un lado, o de centros especiales de empleo (CEE), por otro, se seleccionaron las entidades en las cuales se cumplieran los siguientes criterios:

1.- Que la entidad dispusiera de un programa o servicio de empleo con apoyo o en su caso CEE en el cual la población atendida fuera mayoritariamente de personas con discapacidad intelectual

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

De esta manera, las entidades finalmente seleccionadas fueron, en empleo con apoyo: ASPANDEM de San Pedro Alcántara (Málaga), Consell Insular de Mallorca, FEAPS Región de Murcia, INTRES de Mallorca, Mancomunidad Bajo Segura de Benejúzar (Alicante) y UNAC de Mallorca. Y respecto a los CEE: ASPRODES de Salamanca, FEAPS Salamanca y ASTUS de Cartagena.

El grupo total se constituyó con 232 participantes distribuidos en dos grupos, 160 pertenecientes a empleo con apoyo (ECA) y 72 a CEE. Todos los participantes presentaban discapacidad intelectual, que era ligera para el 56,9% de los participantes en ambos grupos. Los grupos estaban compuestos mayoritariamente por hombres (71,3% ECA y 86,1% CEE), el grupo de edad mayoritario era 22-30 (ECA) o 31-40 (CEE), mayoritariamente vivían en el hogar familiar (88,8% ECA y 77,8% CEE), conviviendo con varios miembros (3-5 ECA y 2-4 CEE), su nivel formativo mayoritario era estudios primarios (ECA) o formación ocupacional (CEE), mostraban discapacidades asociadas (29,4% ECA y 44,4% CEE), y problemas de conducta (25% ECA y 12,5% CEE), sien-

do estos problemas ligeros (16,3% y 8,3%). El grupo de empleo con apoyo supone según estudios previos el 6,62% del universo poblacional objeto de estudio que en España era de 2.417 personas a finales de 1999 (Jordán de Urríes y Verdugo 2001; Verdugo y Jordán de Urríes 2001).

Instrumentos

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

El «Cuestionario de Tipicidad» fue traducido y adaptado al español a partir del desarrollado por David Mank y sus colaboradores (Jenaro et al.2002; Mank 1997; Mank et al.1997a; Mank et al.1997b; Mank et al.1998; Mank et al.1999; Mank et al.2000; Olson et al.2000). Este cuestionario, que incluimos al final del capítulo, contaba en su versión original para personas con discapacidad intelectual con 71 ítems. Partiendo de esta versión se realizó una traducción y adaptación de la misma al contexto español, lo cual supuso modificaciones mínimas de los ítems originales y no varió en lo esencial la estructura del instrumento.

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

El Cuestionario de Tipicidad que aportamos en el anexo 5 quedó configurado con 75 ítems divididos en 5 secciones. La primera sección denominada *A.- Información confidencial*, recoge datos de filiación de la persona que cumplimenta el cuestionario. Estos datos, tal y como se especifica en el propio cuestionario, son siempre absolutamente confidenciales. La segunda sección denominada *B.- Información General*, recoge datos sociodemográficos. La tercera sección denominada *C.- Información sobre la discapacidad*, recoge datos sobre la discapacidad e la persona que responde y aspectos relacionados. La cuarta sección denominada *D.- Información sobre el Empleo*, recoge datos sobre el empleo, beneficios derivados del mismo y la tipicidad. La quinta sección denominada *E.- Información sobre el personal de la empresa*, recoge datos sobre el apoyo que se proporciona desde el personal de la empresa. Quién, cómo, cuándo y por qué.

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

La «Escala de Calidad de Vida» de Schalock y Keith fue traducida a partir de la original (Schalock y Keith 1993) realizando algunas modificaciones en su lenguaje, presentación y formato de respuesta. El procedimiento de aplicación es la entrevista personal. La escala, consta de 40 ítems divididos en cuatro subescalas: Competencia/Productividad, Autodeterminación/Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social/integración en la comunidad. De esta escala se obtuvo un coeficiente de fiabilidad y consideramos que los datos, aunque inferiores a los mostrados originalmente por el instrumento, fueron suficientes (ver tabla 1). Esta escala ha sido expuesta con detenimiento en el capítulo sexto de este libro.

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

Tabla 1. *Fiabilidad original y fiabilidad obtenida de las subescalas de la escala de calidad de vida*

Diseño

La investigación realizada combina dos tipos de estudio (Borg y Gall, 1989). Por un lado, se realiza un estudio descriptivo para responder a preguntas sobre características de la muestra en base a la información recogida en los cuestionarios. Por otro lado, se realiza también un estudio causal-comparativo de carácter correlacional en el cual se comparan a los participantes de la muestra con y sin determinadas características respecto a diferentes variables dependientes. Se examinaron las diferencias entre grupos mediante análisis de varianza multivariado (MANOVA). Utilizando el MANOVA se controlaron las correlaciones entre las variables dependientes. Consecuentemente, si aparecían diferencias significativas era posible eliminar la intercorrelación entre las variables dependientes como una posible explicación de las diferencias observadas. Se realizaron posteriormente análisis de varianza univariados (ANOVA), cuando la T de Hotelling era estadísticamente significativa.

La calidad de vida se operativizó a través de una medida global con cuatro componentes: competencia/productividad, autodeterminación/independencia, satisfacción, y pertenencia social/integración en la comunidad. La tipicidad o semejanza se operativizó con una medida global con cuatro componentes: adquisición del empleo y contratación, características del trabajo, gestión de recursos humanos, y aspectos sociales.

El proceso de desarrollo de la investigación se realizó en varias fases. En una primera fase se seleccionaron y prepararon los instrumentos de medida que se han descrito anteriormente, Cuestionario de Tipicidad y Escala de Calidad de Vida, traduciendo el primero y adaptándose el segundo. Una vez que se dispuso de los instrumentos, la segunda fase se dirigió hacia la selección de los participantes. A partir de datos obte-

nidos en estudios previos (Jordán de Urrés y Verdugo 2001; Verdugo y Jordán de Urrés 2001), se seleccionaron los programas o servicios de empleo con apoyo tal como ya se ha descrito. Se seleccionó también, como se ha especificado con anterioridad, una muestra de trabajadores en centros especiales de empleo.

En la tercera fase, tras la selección de los participantes se mantuvo una reunión inicial con cada entidad. A esa reunión asistió el propio investigador junto a los responsables de los programas de empleo con apoyo y los profesionales implicados en los mismos, que serían los que realizarían posteriormente las entrevistas. Estas reuniones duraron normalmente en dos días con dos sesiones de trabajo. En ellas se explicó la finalidad de la investigación y el procedimiento de recogida de la información. Se presentó el Cuestionario de Tipicidad y la Escala de Calidad de Vida, y se analizaron en detalle sus contenidos, aclarando las dudas sobre el procedimiento de cumplimentación de los mismos. Seguidamente y utilizando a dos trabajadores con discapacidad intelectual del grupo seleccionado, el investigador realizó dos entrevistas con la Escala de Calidad de Vida para realizar un modelado de la aplicación. Una vez finalizadas las entrevistas se discutieron en el grupo las dudas y problemas surgidos. Fruto de las sugerencias realizadas en el primer grupo de entrenamiento se realizaron las modificaciones de la Escala de Calidad de Vida y de su aplicación ya mencionadas.

A continuación, cada uno de los profesionales que colaboró en la obtención de datos dispuso del resto del día para cumplimentar dos cuestionarios completos de Tipicidad. Al día siguiente, en una nueva reunión se aclararon las dudas y problemas existentes para asegurarse de un proceso similar en el modo de responder al cuestionario. A cada una de las entidades participantes se le aseguró, por un lado, el absoluto respeto de la privacidad de los participantes, así como la disponibilidad de los datos recabados si se solicitaban.

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

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

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

RESULTADOS Y CONCLUSIONES PRINCIPALES

En relación a la calidad de vida

En lo que se refiere a la *influencia del tipo de empleo sobre la calidad de vida*, hemos de señalar que al contrario de lo esperado no se han encontrado diferencias significativas. La falta de acuerdo entre los resultados y las investigaciones citadas previamente puede deberse a la peculiar situación de los Centros Especiales de Empleo en España. Al comparar estos centros con los que en otros países se denominan de empleo protegido, se aprecia en los primeros características del empleo diferentes y más positivas como consolidación de beneficios derivados del empleo (vacaciones, seguros sociales, atención médica, horas extra) y sueldos (nunca inferiores al salario mínimo interprofesional).

Refiriéndonos a la *relación entre tipicidad de los empleos y calidad de vida de los trabajadores*, observamos que la tipicidad general muestra relaciones positivas con la calidad de vida general y con dos de sus subescalas (competencia / productividad y autodeterminación / independencia). Al analizar los componentes de la tipicidad podemos destacar la presencia de relaciones positivas entre la gestión y los aspectos sociales típicos con la calidad de vida y tres de sus subescalas. Finalmente, parece destacable la relación positiva de la tipicidad de la gestión y la de los aspectos sociales con la competencia / productividad, autodeterminación / independencia y la satisfacción (ver tabla 2).

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

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

Tabla 2. *Relación entre tipicidad y calidad de vida*

Respecto a la *relación entre características del apoyo a los trabajadores con discapacidad y a sus compañeros con la calidad de vida de los trabajadores*, se tuvieron en cuenta variables relativas a quién proporciona el apoyo, cuando, como y durante cuánto tiempo. En este sentido, el apoyo directo por profesionales externos, tanto al compañero de trabajo como al propio trabajador, se muestra como la variable fundamental. Se observa que un mayor número de horas de apoyo semanales a los compañeros de trabajo (de 1 a 3 horas, < 1 hora, < 1 vez semanal) aparece ligado a menor calidad de vida tomada de manera global así como menor competencia / productividad y autodeterminación / independencia. Los resultados pueden verse en la tabla 3.

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

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

Tabla 3. *Diferencias en calidad de vida en relación a las horas semanales de apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo*

Igualmente el mayor número de horas de apoyo directo proporcionadas a los propios trabajadores (menos de 1 hora semanal o más de 1 hora semanal) aparece asociado a menor calidad de vida considerada de manera global así como menor autodeterminación / independencia. Los resultados pueden verse en la tabla 4.

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

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

Tabla 4. *Diferencias en calidad de vida en relación al número de horas de apoyo directo al trabajador proporcionadas por personal de apoyo externo*

Analizando los componentes de calidad de vida por separado, aparecen relaciones puntuales con algunas variables de las cuales resumimos las significativas en la tabla 5.

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

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

Tabla 5. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del apoyo con los componentes de la calidad de vida

Centrándonos en la *relación de las características personales con la calidad de vida y los resultados en empleo*, las variables tenidas en cuenta en los análisis fueron: sexo, edad, nivel de formación previa, presencia de discapacidades adicionales, nivel de retraso mental, presencia de problemas de conducta y severidad de los mismos. Los resultados de los análisis aparecen en la tabla 6.

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

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

Tabla 6. Relaciones de las variables individuales con la calidad de vida global

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

Al analizar la *relación entre las características del empleo y de la empresa y la calidad de vida* se tomaron como variables de análisis: el tipo de trabajo, presencia de adaptaciones, contacto con compañeros sin discapacidad, contacto con el público, número de empleos integrados disfrutados previamente, sector de la empresa, número de empleados, número de empleados con discapacidad y si se realiza formación sobre la diversidad o la discapacidad. Ninguna de estas variables mostró una relación significativa con la calidad de vida globalmente considerada.

Tomados los componentes de calidad de vida de manera individual se aprecia alguna relación significativa que reflejamos en la tabla 7 destacando la relación negativa que aparece entre la presencia de adaptaciones y la autodeterminación/independencia y por el contrario la relación positiva entre proporcionar orientaciones a los nuevos y el sentimiento de pertenencia social/integración en la comunidad.

Variables	Componentes de calidad de vida			
	Competencia/ Productividad	Autodeterminación/ Independencia	Satisfacción	Pertenencia social/ Integración en la Comunidad
Presencia de adaptaciones		Media SI=24.37 Media NO=23.02 F=6.832*		
Número de empleos en la comunidad que ha tenido el trabajador			Media 1º=23,93 Media 2º=22,57 Media 3º=22,38 Media 4º=21,56 F=3,846*	
Se proporciona orientaciones a los trabajadores nuevos				Media SI=59.76 Media NO=33.60 F=5.666**
Se proporcionan orientaciones sobre la diversidad	Media SI= 22.38 Media NO=24.86 F=4,362*			

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

Tabla 7. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del empleo y de la empresa con los componentes de la calidad de vida

Los datos obtenidos nos permiten extraer algunas *conclusiones e implicaciones* para la práctica en los programas de empleo con apoyo. Los trabajadores con discapacidad intelectual en empleo con apoyo no parecen mostrar mayor calidad de vida que

los que se encuentran en Centros Especiales de empleo, como cabría esperar en función de otras investigaciones realizadas (Eggelton et al.1999; McCraughrin et al.1993; Sinnott-Oswald et al.1991), aunque sí mejores resultados en empleo en varios aspectos.

Cuanta más tipicidad muestra el empleo aparecen también cotas más altas de calidad de vida. Esto implica la conveniencia de buscar cotas altas de tipicidad o semejanza para los empleos que se desarrollen en beneficio de los trabajadores.

Algunas características del apoyo a los trabajadores con discapacidad intelectual y a los compañeros influyen claramente en la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual. Esto es especialmente evidente en relación al número de horas de apoyo directo proporcionadas tanto al trabajador como a los compañeros de trabajo, apreciándose la relación negativa existente entre la calidad de vida y el mayor número de horas de apoyo externo. Esto sugiere la importancia de reducir al máximo este tipo de apoyo.

Las mujeres y los trabajadores con niveles formativos menores presentan resultados mas bajos en calidad de vida, debiéndose tener en cuenta ambos aspectos en los procesos de inserción. Por otro lado, mientras que el nivel de retraso mental no parece estar relacionado con la calidad de vida, si que muestra relación con los problemas de conducta y su severidad, planteando la necesidad de controlar estos en beneficio de la calidad de vida.

Las características del empleo y la empresa no parecen estar especialmente relacionadas con la calidad de vida, si bien el hecho de que la empresa proporcione información a los trabajadores nuevos parece generar un sentimiento positivo de pertenencia social / integración en la comunidad.

En relación a los resultados en empleo

En lo que se refiere a las *diferencias en resultados en empleo entre el empleo con apoyo y los centros especiales de empleo*, los resultados arrojaron diferencias significativas en tres de las cuatro variables consideradas. La tabla 8 nos muestra la existencia de una relación positiva entre la ubicación laboral en empleo con apoyo y la antigüedad en el puesto o el sueldo. Por otro lado, aparece una relación positiva entre la ubicación en centro especial de empleo y el número de beneficios derivados del empleo que se disfrutaban. El número de horas de trabajo semanales no arrojó diferencias entre los grupos

Variables	N	Media	d.t.	F
Horas de trabajo semanales				0,082
ECA	153	37,32	6,14	
CEE	69	37,04	7,76	
Fecha de contratación (n° de meses)				9,768**
ECA	159	47,74	49,83	
CEE	69	27,71	28,20	
Sueldo mensual				13,010**
ECA	155	92761,25	41362,76	
CEE	72	75007,42	7972,29	
Beneficios derivados del empleo				30,462**
ECA	160	3,35	1,00	
CEE	72	4,00	0,00	

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

Tabla 8. Diferencias en resultados en empleo respecto a la pertenencia a ECA o CEE

Refiriéndonos a la *relación entre tipicidad y resultados en empleo*, observamos que la tipicidad tomada de manera global no muestra relaciones con los resultados en empleo, aunque si que aparecen relaciones considerando sus componentes por separado. Estos resultados se muestran divergentes, ya que si bien las características de empleo más típicas se relacionan positivamente con las horas de trabajo semanales, la antigüedad y los beneficios derivados del empleo, sin embargo, la gestión de recursos humanos más típica se relaciona negativamente con las horas de trabajo y la antigüedad y positivamente con los beneficios derivados del empleo. Las relaciones más importantes se establecen sobre los beneficios derivados del empleo, que se relacionan positivamente con los componentes de la tipicidad exceptuando la adquisición del puesto, con la cual se relaciona negativamente (ver tabla 9).

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

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

Tabla 9. Relación entre tipicidad y resultados en empleo

Respecto a la *relación entre características del apoyo a los trabajadores con discapacidad y a sus compañeros con los resultados en el empleo*, se observa en la tabla 10 que el mayor número de horas de apoyo semanales a los compañeros de trabajo aparece positivamente asociado a la antigüedad en el puesto, pero negativamente a los beneficios derivados del mismo. Igualmente, mayor número de horas de apoyo proporcionado directamente al trabajador por el profesional, se asocia a menos beneficios derivados del empleo.

Podemos ver también como el apoyo proporcionado por el preparador laboral o especialista se asocia a mayor antigüedad en el puesto de trabajo. Ocurre al contrario

con la formación u orientaciones genéricas sobre la discapacidad proporcionadas a los compañeros de trabajo, que aparecen asociadas a menor antigüedad, pero a mayor número de beneficios derivados del empleo. Sin embargo, cuando se proporcionan información específica sobre cómo entrenar o apoyar a los trabajadores con discapacidad, aparece asociada mayor antigüedad pero menos beneficios derivados del empleo.

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

Finalmente respecto a este grupo, el apoyo proporcionado por los compañeros de trabajo se muestra relacionado con sueldos más elevados al igual que con mayores beneficios derivados del empleo, y el apoyo proporcionado por los supervisores o gerentes se asocia mayor antigüedad en el puesto.

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

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

Tabla 10. Resumen de relaciones significativas de algunas variables del apoyo con los resultados en empleo

Centrándonos en la *relación de las características personales con los resultados en empleo*, apreciamos en la tabla 11 como el factor sexo aparece relacionado con sueldos y beneficios derivados del empleo, siendo los hombres los que cuentan con sueldos significativamente más elevados al igual que con más beneficios derivados del empleo. La edad muestra relación con los beneficios siendo más altos en los grupos de más edad especialmente 22 a 30 años. Encontramos también diferencias significativas respecto al nivel de formación previa, pudiéndose apreciar que exceptuando la educación especial, los niveles educativos más altos se asocian a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

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

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

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

Tabla 11. Resumen de relaciones significativas de variables individuales con los resultados en empleo

Si nos fijamos en la *relación de las características del empleo con los resultados en empleo*, apreciamos según muestra la tabla 12 la existencia de diferencias significativas respecto a la antigüedad que se muestra mayor cuando existen adaptaciones, al contrario de lo que sucede con el sueldo o los beneficios derivados del empleo. También aparecen diferencias significativas respecto a la naturaleza del puesto, que aparece asocia-

da a más antigüedad cuando el puesto es de nueva creación, y a menores beneficios derivados del empleo cuando este compuesto por partes de otros. El número de contactos diarios con el público se asocia de manera significativa a los beneficios derivados del empleo que son mayores cuantos más contactos se disfrutan, y también al sueldo mensual, que es mayor cuando se producen entre 6 y 15 contactos. Finalmente en este grupo, la presencia de contacto con el público aparece asociada a las horas de trabajo semanales, que aumentan al haber este tipo de contacto.

Variables	Resultados en empleo			
	Horas de trabajo semanales	Antigüedad en nº de meses	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Presencia de adaptaciones		Media SI=67.25 Media NO=35.60 F=16.666**	Media SI =83282.64 Media NO =98428.88 F=4.993*	Media SI =2.93 Media NO =3.61 F=19.028**
Naturaleza del puesto de trabajo (1 ya existente, 2 partes de varios, 3 nueva creación)		Media 1=41.17 Media 2=68.48 Media 3=71.90 F=4.794*		Media 1=3.48 Media 2=2.70 Media 3=3.50 F=7.356**
Número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad 1 de 1 a 5, 2 de 6 a 15, 3 16 ó más)			Media 1=79213.98 Media 2=106244.21 Media 3=97989.61 F=4.860**	Media 1=2.83 Media 2=3.48 Media 3=3.52 F=6.924**
Presencia de contacto con el público	Media SI=39.12 Media NO=36.35 F=7.425**			

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

Tabla 12. Resumen de relaciones significativas de variables del empleo con los resultados en empleo

Cuando hacemos hincapié en la *relación de las características de las empresas con los resultados en empleo*, observamos que la existencia de relaciones significativas entre el sector de actividad de la empresa y la antigüedad que es mayor en el sector industrial, seguido del comercial y del sector servicios. Respecto al número de empleados, existen diferencias significativas relativas a los beneficios derivados del empleo, de manera que los beneficios son mayores en empresas de 51 a 100 trabajadores seguidas de 26 a 50. Respecto al número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato podemos ver la existencia de diferencias significativas en relación a la antigüedad que es mayor cuando solamente hay un compañero en vez de dos. Finalmente respecto a este grupo, observamos relación entre el hecho de que la empresa proporcione orientaciones a los trabajadores nuevos y la antigüedad, que es mayor cuando se proporcionan dichas orientaciones. Estos resultados podemos verlos en la tabla 13.

Variables	Resultados en empleo			
	Horas de trabajo semanales	Antigüedad en nº de meses	Sueldo mensual	Beneficios derivados del empleo
Sector de actividad de la empresa (1 industrial, 2 comercial, 3 servicios)		Media 1=66.38 Media 2=50.61 Media 3=40.62 F=3.812*		
Número de empleados de la empresa (1 de 2 a 25, 2 de 26 a 50, 3 de 51 a 100, 4 de 101 a 500)				Media 1=2,95 Media 2=3,57 Media 3=3,73 Media 4=3,40 F=5,632**
Número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato (1 ó 2)		Media 1=57.91 Media 2=35.32 F=8.159**		
La empresa proporciona orientaciones a los trabajadores nuevos		Media SI=59.76 Media NO=33.60 F=5.666**		

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

Tabla 13. Resumen de relaciones significativas de variables de la empresa con los resultados en empleo

Otro aspecto analizado es la *relación de las características del empleo con la tipicidad o semejanza*. La ausencia de adaptaciones en el puesto de trabajo (ver tabla 14), y el que sea un puesto ya existente y no de nueva creación, aparecen asociadas a una gestión de recursos humanos y aspectos sociales más típicas. Respecto al apoyo, un menor número de horas de apoyo externo aparece también asociado a una gestión de recursos humanos y aspectos sociales más típicas. La tipicidad de los aspectos sociales aparece asociada a un mayor número de contactos con los compañeros de trabajo sin discapacidad. La adquisición del empleo es más típica en el sector industrial, seguido de servicios y comercial, pero esto se invierte respecto a la tipicidad de la gestión de los recursos humanos que es mayor en el sector comercial seguido de servicios e industrial. Cuantos menos compañeros con discapacidad se encuentran en el entorno de trabajo inmediato (1 frente a 2) encontramos mayor tipicidad en general, así como de la gestión de los recursos humanos y de los aspectos sociales. En relación a las orientaciones proporcionadas por la empresa, cuando se proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos aparecen asociadas puntuaciones más altas en la tipicidad de las características del empleo, la gestión de los recursos humanos y los aspectos sociales.

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

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

Tabla 14. Resumen de relaciones significativas de variables del empleo y de la empresa con la tipicidad

Por último, podemos señalar cuales son las *características de las empresas que contratan trabajadores con discapacidad mediante empleo con apoyo* y podemos decir que son: empresas del sector servicios, de entre 2 y 25 trabajadores, con 1 solo trabajador con discapacidad en el entorno inmediato, que ya habían contratado anteriormente a trabajadores con discapacidad, que en el 50% de los casos proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos, y que no proporcionan orientaciones a sus trabajadores ni sobre la diversidad ni sobre la discapacidad.

Los datos obtenidos permiten extraer algunas *conclusiones* de interés para mejorar el desarrollo de programas de empleo con apoyo. Los participantes que se encuentran trabajando mediante empleo con apoyo muestran mayor antigüedad y mejores sueldos que los trabajadores en centros especiales de empleo pero menos beneficios derivados del empleo.

No aparece relación entre la tipicidad considerada de manera global y los resultados en empleo, y las relaciones existentes con los componentes de la tipicidad muestran resultados contrapuestos. Solamente los beneficios derivados del empleo parecen relacionarse con los componentes de la tipicidad siendo mayores cuanto más típicas son las

características del puesto, la gestión de recursos humanos y los aspectos sociales pero disminuyendo con la tipicidad de la adquisición del puesto. Esto nos indica la necesidad de establecer un equilibrio oportuno entre más y menos tipicidad, o dicho de otra manera, entre la conveniencia de seguir procesos similares para los trabajadores con discapacidad y la necesidad de adaptarlos en función de sus necesidades específicas.

Esta divergencia aparece también respecto a las características diferentes de los apoyos proporcionados tanto a los trabajadores con discapacidad como a los compañeros de trabajo y su relación los resultados en el empleo obtenidos por el trabajador en empleo con apoyo. En este sentido, un elemento destacable es la relación negativa de las horas de apoyo directo por profesionales externos proporcionadas tanto al trabajador como a los compañeros con los resultados en empleo, aunque ocurre al contrario con la antigüedad en el puesto. También es importante la relación positiva existente entre el apoyo proporcionado por los compañeros y los supervisores y la obtención de mayores beneficios y antigüedad en el puesto. De cualquier manera, se hace patente de nuevo la conveniencia de establecer un equilibrio adecuado entre típico y modificado para que los resultados sean los mejores posibles.

Los datos referidos a las variables individuales y su relación con los resultados en el empleo, sugieren la necesidad de combatir la discriminación ligada al sexo y de fomentar la formación previa así como reducir la incidencia de problemas de comportamiento.

La antigüedad en el puesto es mayor cuando se realizan adaptaciones del puesto y cuando este es de nueva creación. Por el contrario, los sueldos y los beneficios son mayores cuando no se realizan estas adaptaciones y el trabajador tiene más contacto con el público. De nuevo hemos de contemplar la necesidad de encontrar el punto adecuado entre típico y adaptado.

Los resultados en empleo, principalmente la antigüedad en el puesto, es mayor en empresas del sector industrial, con no más de un compañero de trabajo con discapacidad en el entorno inmediato y que proporcionan orientaciones iniciales a los trabajadores nuevos. Paralelamente los beneficios derivados del empleo son mayores en empresas entre 51 y 100 trabajadores.

Por último, la tipicidad se muestra mayor cuantas menos adaptaciones realicemos, menos apoyo directo se proporciona, más contactos con compañeros sin discapacidad se produzcan y menos compañeros de trabajo con discapacidad se tengan.

IMPLICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Cualquier implicación debe realizarse siendo conscientes de las limitaciones de la propia investigación. En este sentido, debemos señalar que la muestra utilizada no fue

aleatoriamente seleccionada sino que fue de conveniencia, elegida eso sí conforme a criterios específicos y seleccionando a todos los trabajadores posibles de entre aquellos susceptibles de ser elegidos. Respecto al cuestionario de tipicidad o semejanza, las respuestas fueron proporcionadas por personas que apoyaban y trabajaban para los participantes que estaban en empleo con apoyo, con el posible sesgo de respuesta que esto puede generar. No obstante, los profesionales fueron entrenados para tratar de evitarlo. Si bien no se realizó un retest que nos asegurase la estabilidad de las medidas, respecto al Cuestionario de tipicidad o semejanza, Mank obtuvo datos en sus trabajos que avalan la fiabilidad test-retest del instrumento y respecto a la Escala de Calidad de Vida se obtuvo un coeficiente de fiabilidad.

El trabajo presentado nos anima a proponer algunas estrategias de carácter general de cara a los servicios de empleo con apoyo. En este sentido consideramos la calidad de vida sigue siendo un concepto clave para la evolución de los servicios en el ámbito de la discapacidad, y debe ser uno de los objetivos e indicadores de éxito de los programas de empleo con apoyo. Por ello su medida y el análisis de su evolución, con instrumentos como el aquí utilizado u otros similares que estén contrastados, debe ser práctica habitual de los programas.

La tipicidad emerge como un concepto que puede incorporarse como elemento de análisis de la efectividad de los programas de empleo con apoyo. El grado en que utilizamos apoyos naturales, y el grado en que las características del empleo y del proceso de acceso al mismo son más típicas, son en definitiva indicadores del grado de normalización de la situación laboral de una persona determinada. Consideramos sin embargo que si bien se muestra como un concepto novedoso y útil para operativizar aquello que denominamos apoyos naturales, parece importante no perder la referencia de las necesidades individuales y de la conveniencia de adaptar en lo necesario las características del empleo para conseguir el objetivo marcado, que no es otro que el éxito del trabajador con discapacidad en el empleo.

La obtención de empleos con niveles más altos de tipicidad se asociará a una influencia positiva sobre la calidad de vida del trabajador y sobre los resultados en el empleo. La ubicación de los trabajadores en empleo con apoyo en vez de en centros especiales de empleo puede suponer para ellos la obtención de mejores resultados en el empleo.

Para conseguir la mejora de los resultados en empleo y de la calidad de vida se deben manejar adecuadamente las características del apoyo, siendo fundamental en este sentido la implicación de los compañeros de trabajo que mitiga los efectos del apoyo directo que debe aplicarse solo en su justa medida. Igualmente, las características de los trabajadores de los empleos y de las empresas influyen sobre los resultados en empleo y la calidad de vida de manera que podemos saber con que tipos de trabajadores debemos realizar especiales esfuerzos (sobre todo con las discapacidades más seve-

ras y con las mujeres) y en que tipos de trabajos obtendremos mejores resultados y más calidad de vida (principalmente empleos sin otros compañeros con discapacidad en empresas que proporcionen orientaciones a sus trabajadores nuevos).

Finalmente, aportamos el Cuestionario de Tipicidad tal y como fue utilizado en el desarrollo de este trabajo y que consideramos que puede ser un instrumento útil para el desarrollo de investigaciones posteriores así como para la práctica y la auto evaluación de las propias organizaciones que desarrollan empleo con apoyo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS I

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2002). Typicalness and quality of life in supported employment jobs for intellectually disabled workers in Spain. *Actas de la Inaugural Conference of IASSID-Europe organizada por la IASSID y el University College de Dublín (Dublín, 12 al 15 de junio de 2002)*.

Este trabajo consiste en la presentación de la investigación en la V Conferencia de la Inaugural Conference of IASSID-Europe organizada por la IASSID desarrollada en Dublín.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Este trabajo recoge el contenido completo de la Tesis Doctoral a la que corresponde la investigación presentada en este capítulo.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). Variables del apoyo, la persona y el empleo. Breve exposición de la investigación desarrollada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Investigación, innovación y cambio* (pp. 161-167). Salamanca: Amarú Ediciones.

Este trabajo corresponde a una exposición realizada en las V Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad dentro del marco de una Mesa de Ponencias denominada «Apoyos naturales, tipicidad y calidad de vida en empleo con apoyo» en la que participaron David Mank, Setephen Beyer y Borja Jordán de Urríes.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2003). The influence of typicalness, individual and employment characteristics and types of support on employment outcomes. *Actas de la 6th EUSE Conference organizada por la European Union of Supported Employment. Helsinki, 21 al 23 de mayo*.

Este trabajo consiste en la presentación de parte de la investigación en la V Conferencia de la 6th EUSE Conference organizada por la European Union of Supported Employment desarrollada en Helsinki.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2005). Supported employment and job outcomes. Typicalness and other related variables. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, y Rehabilitation*, (25), 221-229.

Este trabajo corresponde a la publicación de la parte del trabajo desarrollado relacionado con los resultados en empleo en una revista internacional.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España* Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Este trabajo corresponde a la publicación por parte del Real Patronato sobre Discapacidad de la primera parte de la Tesis Doctoral en la que se enmarca la investigación presentada en este capítulo.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2002). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo* (pp. 51-68). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Este trabajo corresponde a la presentación de los datos de la investigación en el marco del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo desarrollado en Salamanca.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2003). Quality of life of supported employment workers. *Actas de la 6th EUSE Conference organizada por la European Union of Supported Employment. Helsinki, 21 al 23 de mayo.*

Este trabajo consiste en la presentación de parte de la investigación en la V Conferencia de la 6th EUSE Conference organizada por la European Union of Supported Employment desarrollada en Helsinki.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (en prensa). Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.*

Este trabajo corresponde a la publicación de la parte del trabajo desarrollado relacionado con la calidad de vida en una revista internacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS II

Borg, W. R., y Gall, M. D. (1998). *Educational research: An introduction, fifth edition.* New York: Longman.

Butterworth, J., Hagner, D., Kiernan, W. E., y Schalock, R. L. (1996). Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 21(3), 103-113.

Callahan, M. (1992). Job site training and natural supports. J. Nisbet (Editor), *Natural supports at home, school, and in the workplace for people with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.

Eggelton, I., Robertson, S., Ryan, J., y Kober, R. (1999). The impact of employment in the quality of life of people with intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13, 95-107.

Fabian, E. (1992b). Supported employment and the quality of life: does a job make a difference? *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36(2), 84-97.

Hagner, D., Butterworth, J., y Keith, G. (1995). Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 20(2), 112-120.

Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: an analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.

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

Kiernan, W. E., Schalock, R. L., Butterworth, J., y Sailor, W. (1993). *Enhancing the use of natural supports for people with severe disabilities*. Boston: Training and Research Institute for People with Disabilities (UAP), Children's Hospital.

Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz y E. Díez (Compiladores), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.

Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.

Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35(3), 185-197.

Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35(6), 433-447.

Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with more severe disabilities. *Mental Retardation*, 36(3), 205-216.

Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1999). The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.

Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (2000). Direct supports in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38(6), 506-516.

McCaughy, W. B., Ellis, W. K., Rusch, F., y Heal, L. W. (1993). Cost-effectiveness of supported employment. *Mental Retardation*, 31(1), 41-48.

McGaughey, M., y Mank, D. (1999). Empirical evidence of systems change in supported employment. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 55-71). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.

Murphy, S., y Rogan, P. (1994). *Developing natural supports in the workplace*. Saint Augustine, FL: Training Resource Network.

Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., y Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.

Schalock, R. L. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. R. L. Schalock (Editor), *Quality of life. Application to persons with disabilities* (Vol. 1pp. 123-139). Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.

Schalock, R. L., y Keith, K. (1993). *Quality of Life Questionnaire Manual*. Worthington, Ohio: IDS Publishers.

Schalock, R. L., Keith, K., y Hoffman, K. (1990). Quality of life questionnaire standardization manual. Mid-Nebraska Mental Retardation Services, Inc.

Schalock, R. L., y Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on quality of life for human services practitioners*. Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.

Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A., y Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, December, 388-397.

Storey, K., y Certo, N. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: a review of the literature and guidelines for implementation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 62-77.

Trochim, W. M. K., Cook, J. A., y Setze, R. J. (1994). Using concept mapping to develop a conceptual framework of staff's views of a supported employment program for individuals with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(4), 766-775.

Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.

Verdugo, M. A., y Jordán de Urrés, F. B. (2001a). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B., y Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.

Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B., Bellver, F., y Martínez, S. (1998). Supported employment in Spain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 223-232.

Verdugo, M. A., y Schalock, R. L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrés (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112). Salamanca: Amarú Ediciones.

Verdugo, M. A. y Vicent, R. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI*. Salamanca: INICO, Publicaciones del INICO, Colección Investigación 1/2004.

Wehman, P., y Bricout, J. (1999a). Supported employment: critical issues and new directions. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 1-24). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.

Wehman, P., y Bricout, J. (1999b). Supported employment and natural supports: a critique analysis. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *The impact of supported*

employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium (pp. 215-228). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.

Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W., y Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.

Wehman, P., Sale, P., y Parent, W. (1992). *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: ver Medical Publishers.



CUESTIONARIO SOBRE “TIPICIDAD” EN EL EMPLEO

(Versión para personas con discapacidad intelectual en empleo con apoyo)
 Jordán de Urries, F. B., Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1999)
 Traducido y adaptado de Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P (1997)

A.- INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	(LOS DATOS RESEÑADOS EN ESTE APARTADO SON ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIALES)
-------------------------------------	---

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

B.- INFORMACIÓN GENERAL

1. Sexo Hombre ¹ Mujer ²

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

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

4. Número de miembros en la familia 2. (consignar el número de miembros que conviven en el hogar familiar)

5. Formación previa a la inserción (consignar todas las posibles) (se excluye aquí la formación proporcionada dentro del puesto de trabajo)

3. Primaria ¹	4. Secundaria ²	5. Ed. Especial ³
6. F.P. ⁴	7. Formación Ocupacional ⁵	8. Habilidades Laborales ⁶

C.- INFORMACIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD
--

6. Discapacidad principal _____
(ver la lista que aparece a en la cuestión nº 7 y escribir aquí la discapacidad principal)

7. Otras discapacidades (señalar todas las aplicables)

<input type="checkbox"/> Autismo ¹ <input type="checkbox"/> Ceguera/discapacidad visual ² <input type="checkbox"/> Lesión cerebral ³ <input type="checkbox"/> Parálisis cerebral ⁴ <input type="checkbox"/> Fibrosis quística ⁵ <input type="checkbox"/> Sordera/discapacidad auditiva ⁶ <input type="checkbox"/> Epilepsia ⁷ <input type="checkbox"/> Artritis juvenil ⁸	<input type="checkbox"/> Discapacidad de aprendizaje ⁹ <input type="checkbox"/> Enfermedad mental ¹⁰ <input type="checkbox"/> Discapacidad intelectual ¹¹ <input type="checkbox"/> Distrofia muscular ¹² <input type="checkbox"/> Esclerosis múltiple ¹³ <input type="checkbox"/> Trastornos del lenguaje ¹⁴ <input type="checkbox"/> Espina bífida ¹⁵ <input type="checkbox"/> Lesión medular ¹⁶ <input type="checkbox"/> Otras (especificar) ¹⁷ _____
--	--

21. Naturaleza del trabajo

- () Trabajo ya existente, o partes del mismo obtenidos de un único puesto de trabajo ¹
 () Trabajo basado en tareas que pertenecen a más de un puesto de trabajo ²
 () Trabajo de nueva creación ³

22 a 24. Presencia del personal de apoyo externo

22. Horas semanales que el personal de apoyo externo dedica a proporcionar apoyo directo al trabajador en el puesto de trabajo (indicar el promedio semanal)

- () Escaso < de 1 vez/semana ¹ () 4-8 horas ⁴ () 21-30 horas ⁷
 () < 1 hora ² () 9-12 horas ⁵ () > de 30 horas ⁸
 () 1-3 horas ³ () 13-20 horas ⁶

23. Horas semanales que el personal de apoyo externo dedica a proporcionar apoyo a los compañeros de trabajo, supervisores, personal de refuerzo, gestores, etc. (indicar el promedio semanal)

- () Escaso < de 1 vez/semana ¹ () 4-8 horas ⁴ () 21-30 horas ⁷
 () < 1 hora ² () 9-12 horas ⁵ () > de 30 horas ⁸
 () 1-3 horas ³ () 13-20 horas ⁶

24. ¿Entrenan ustedes a los compañeros de trabajo para que proporcionen entrenamiento al trabajador con discapacidad? () SI ¹ () NO ²

25. Número de empleos integrados en la comunidad

Contando el empleo actual, ¿cuantos empleos integrados en la comunidad ha tenido la persona? () Es el 1º ¹ () Es el 3º ³
 () Es el 2º ² () 4º o más ⁴
 () Otros ⁵ _____

26 a 33. Características del lugar de trabajo

26. Número de empleados de la empresa

- () 2-25 ¹ () 26-50 ² () 51-100 ³ () 101-500 ⁴ () 500-1000 ⁵ () > 1000 ⁶

27. Numero de empleados con discapacidad en el entorno laboral inmediato, incluida la persona

- () 1 ¹ () 2-4 ² () 5-8 ³ () 9 ó más ⁴

28. ¿Ha empleado la compañía a trabajadores con discapacidad anteriormente? () SI ¹ () NO ²

29. Número de contactos diarios con compañeros de trabajo sin discapacidad

- () 0 ¹ () 1-5 ² () 6-15 ³ () 16 ó más ⁴

30. ¿El trabajador tiene relación con el público como parte de su trabajo? () SI ¹ () NO ²

31. ¿Proporciona la compañía orientación y entrenamiento básico para los trabajadores nuevos? () SI ¹ () NO ² () ¿? ³

32. Durante el año pasado, ¿proporcionó la compañía formación u orientaciones sobre la DIVERSIDAD a los...? (señalar todas las aplicables)

- () Gestores/supervisores ¹ () Todos los empleados nuevos ³ () Otros (especificar) ⁵ _____
 () Todos los empleados ² () Compañeros de trabajo más inmediatos ⁴ () No ⁶
 () No se conoce ⁷

33. Durante el pasado año, ¿proporcionó la compañía formación u orientaciones específicas sobre la DISCAPACIDAD para los...? (señalar todas las aplicables)

- () Gestores/supervisores ¹ () Todos los empleados nuevos ³ () Otros (especificar) ⁵ _____
 () Todos los empleados ² () Compañeros de trabajo más inmediatos ⁴ () No ⁶
 () No se conoce ⁷

60 a 65. Ajuste global al empleo (en que medida se ha ajustado la persona al trabajo tras el entrenamiento inicial)	No Aplicable	Poco	Algo	Mucho				
60. Ejecuta las tareas de acuerdo con las costumbres y practicas del lugar de trabajo	N/A	1	2	3	4	5	6	7
61. Su ratio de producción es equiparable	N/A	1	2	3	4	5	6	7
62. La calidad de su trabajo es equiparable	N/A	1	2	3	4	5	6	7
63. Las relaciones con sus compañeros son positivas	N/A	1	2	3	4	5	6	7
64. Las características de su trabajo se han hecho más típicas a lo largo del tiempo	N/A	1	2	3	4	5	6	7
65. El empleado parece estar satisfecho con su trabajo	N/A	1	2	3	4	5	6	7

E.- INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL DE LA EMPRESA

- 66. ¿Al personal de la empresa se le proporciona entrenamiento o apoyo?** (señalara todas las aplicables)
- () A los compañeros más inmediatos 1 () Al personal de recursos humanos 4
 () A los supervisores o gestores 2 () A otros (especificar) 5 _____
 () A todos los trabajadores de la compañía 3 () No aplicable 6
- 67. ¿Quién proporciona el entrenamiento o apoyo al personal de la empresa?** (señalara todas las aplicables)
- () Un preparador laboral o un especialista 1 () Un profesional de la empresa 3
 () Consultores externos 2 () Otros (especificar) 4 _____
 () No aplicable 5
- 68. ¿Que tipo de entrenamiento o apoyo recibe el personal desde su programa/servicio?** (señalara todas las aplicables)
- () Información general sobre la discapacidad 1 () Formación sobre los trabajadores con discapacidad y sus necesidades de apoyo 3
 () Formación sobre cómo entrenar y ofrecer apoyos a los trabajadores con discapacidad 2 () Otros (especificar) 4 _____
 () No aplicable 5
- 69. ¿Cómo es este entrenamiento o apoyo?** (señalara todas las aplicables)
- () Formal: reuniones con el personal de la empresa 1 () Sesiones de trabajo prácticas formalmente estructuradas para el personal de la compañía 3
 () Informal: el entrenamiento o apoyo se proporciona de manera casual 2 () Otros (especificar) 4 _____
 () No aplicable 5
- 70. ¿Dónde tiene lugar el entrenamiento o el apoyo?** (señalara todas las aplicables)
- () En el área inmediata de trabajo 1 () Fuera de la empresa 4
 () En la sala de descanso 2 () Otros (especificar) 5 _____
 () En una sala de conferencias u otra oficina fuera del área inmediata de trabajo 3 () No aplicable 6
- 71. ¿Cuándo proporcionan ustedes entrenamiento o apoyo al personal de la empresa?** (señalara todas las aplicables)
- () Antes de que la persona con discapacidad comience a trabajar 1 () Otros (especificar) 4 _____
 () Al comienzo del trabajo 2 () No aplicable 5
 () De manera continuada 3
- 72. ¿Quién proporciona el apoyo o entrenamiento a los trabajadores con discapacidad?** (señalara todas las aplicables)
- () Los compañeros más inmediatos 1 () El personal de recursos humanos 4
 () Los supervisores o gerentes 2 () Otros (especificar) 5 _____
 () Cualquier trabajador de la compañía 3 () No aplicable 6
- 73. ¿Quién de los anteriores dedica más tiempo a proporcionar apoyo?** _____
- 74. ¿Con que frecuencia proporciona la persona que acaba de indicar en la pregunta anterior apoyo a los empleados con discapacidad?** (señalara UNA solamente)
- () Infrecuente/raramente 1 () Mensualmente 4
 () Diariamente 2 () Otros (especificar) 5 _____
 () Semanalmente 3 () No aplicable 6

75. El personal de la compañía proporciona apoyo para (señalara todas las aplicables)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Aprendizaje y comprensión de tareas 1 | <input type="checkbox"/> Implicar a las personas con discapacidad en actividades sociales fuera del trabajo 8 |
| <input type="checkbox"/> Mantenimiento de comportamientos socialmente adecuados 2 | <input type="checkbox"/> Mantener/mejorar la calidad del trabajo 9 |
| <input type="checkbox"/> Recordar cuando es la comida o los descansos 3 | <input type="checkbox"/> Mantener/mejorar la cantidad del trabajo 10 |
| <input type="checkbox"/> Completar las tareas 4 | <input type="checkbox"/> Solucionar necesidades personales 11 |
| <input type="checkbox"/> Realizar las tareas a tiempo 5 | <input type="checkbox"/> Otros (especificar) 12 _____ |
| <input type="checkbox"/> Transporte 6 | <input type="checkbox"/> No aplicable 13 |
| <input type="checkbox"/> Implicar a las personas con discapacidad en actividades sociales en el trabajo 7 | |