

VARIABLES DEL APOYO, LA PERSONA Y EL EMPLEO. BREVE EXPOSICIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DESARROLLADA

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A.
Instituto Universitario de integración en la Comunidad
Universidad de Salamanca

1.- CONCEPTOS BÁSICOS

Creemos necesario clarificar inicialmente los conceptos que sustentan la investigación desarrollada. En primer lugar una definición clara del **empleo con apoyo**, modalidad de inserción laboral que ha sido estudiada. En segundo lugar los **apoyos naturales** como estrategia básica de desarrollo del empleo con apoyo por medio de la utilización de aquellos elementos de apoyo que se encuentran de manera natural en la empresa. En tercer lugar la **tipicidad** como **semejanza** o similitud del empleo y sus características, entre trabajadores con y sin discapacidad, como criterio de igualdad, como reflejo de la utilización de los apoyos naturales. Finalmente la **calidad de vida** como referente, como medida de la eficacia, como resultado de la utilización de los apoyos naturales y de la consecución de mayor tipicidad o semejanza en los empleos.

1.1.- Empleo con apoyo

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 múltiples autores (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987; Wehman, Sale y Parent, 1992; Mank, 1998; Verdugo y Jenaro, 1993).

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.

1.2.- Los apoyos naturales

Los apoyos naturales se han constituido en una de las piezas clave del desarrollo práctico del empleo con apoyo y son muchos los autores que han

tratado sobre ello (Callahan, 1992; Kiernan, Schalock, Butterworth y Sailor, 1993; Murphy y Rogan, 1994; Hagner, Butterworth y Keith, 1995; Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock, 1996; Storey y Certo, 1996; Wehman y Bricout, 1999). Entendemos que Apoyo Natural es cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona.

1.3.- La tipicidad (semejanza)

La tipicidad o semejanza o similaridad en el empleo es entendida por los autores como el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a).

La semejanza esta definida 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.

La aportación más significativa en este campo es la realizada por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999 y 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff, y Mank, 2000; Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002). Sus trabajos han sido una de las principales referencias que hemos utilizado en nuestra investigación.

1.4.- Calidad de vida y empleo

Calidad de vida es un concepto multidimensional, subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción. Para comprender la calidad de vida de una persona determinada necesitamos utilizar un modelo multidimensional y contextual (Schalock, 2001; Schalock y Verdugo, 2002). El concepto actualmente manejado de calidad de vida utiliza 24 indicadores referidos a 8 necesidades fundamentales (Schalock, 1996; Verdugo y Schalock, 2001; Schalock y Verdugo, 2002).

La literatura nos presenta varios trabajos que relacionan este concepto con el empleo con apoyo. A nuestro juicio, las aportaciones más significativas se centran en tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, encontramos varios trabajos que muestran que los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles más altos de calidad de vida que los que trabajan en empleo protegido (Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, 1991; McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal, 1993; Eggelton, Robertson, Ryan y Kober, 1999). En segundo lugar que los trabajadores en empleo con apoyo muestran niveles de calidad de vida semejantes a los trabajadores sin discapacidad (Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer, 1991). Y finalmente que el nivel de calidad de vida no mejora inmediatamente después de la colocación en le empresa ordinaria, ya que el estrés inicial puede decrementarla (Fabian, 1992) aunque posteriormente se

alcancen como hemos visto cotas semejantes a las de trabajadores sin discapacidad.

2.- INVESTIGACIÓN DESARROLLADA

2.1.- 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 (familia, residencia, compañeros de trabajo), o laborales (preparación laboral, entorno laboral, mediación, apoyos, etc.), que influyen en la obtención de mejores resultados en empleo y en el aumento de la Calidad de Vida.

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

La *situación en el empleo o resultados en empleo* se operativizó en cuatro componentes: horas de trabajo semanales, antigüedad, sueldo mensual, y beneficios derivados del empleo (seguros sociales, vacaciones, días de asuntos propios, etc.).

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.

La hipótesis general se completo con 5 hipótesis de trabajo que plantearon que:

- Los trabajadores con discapacidad intelectual en empleo con apoyo mostrarán:
 - (H1) Mayor calidad de vida y mejores resultados en empleo que trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo
 - (H2) Mayor calidad de vida e integración y mejores resultados en empleo cuanto más tipicidad o semejanza muestre su empleo.
- Los resultados en empleo y la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual se influyen por:
 - (H3) Las características del apoyo a los trabajadores con discapacidad intelectual y a los compañeros
 - (H4) Las características personales, de los empleos y las empresas
- (H5) Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la tipicidad o semejanza de los empleos de los trabajadores con discapacidad intelectual

2.2.- Método

2.2.1.- Participantes

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

El grupo total se constituyó con 232 participantes distribuidos en dos grupos de 160 pertenecientes a empleo con apoyo y 72 a centros especiales de empleo. Hemos de señalar como característica fundamental que ambos grupos la discapacidad principal era la intelectual en el 100% de los casos y que igualmente en ambos grupos esta era mayoritariamente ligera en el 56,9% de los casos.

2.2.2.- Instrumentos

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

El *Cuestionario de tipicidad o semejanza* fue traducido y adaptado a partir del desarrollado por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998a y 1998b). 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.

La *Escala de Calidad de Vida* fue traducida y adaptada por Verdugo y Caballo en 1998 a partir de la original diseñada por Schalock y Keith en 1993. Posteriormente y para esta investigación se realizaron algunas modificaciones adaptando su lenguaje, presentación y formato de respuesta a personas con discapacidad intelectual.

2.3.- Conclusiones extraídas de los resultados

De los resultados obtenidos que no vamos a especificar expresamente y que pueden consultarse en trabajos previos (Verdugo y Jordán de Urríes, 2002) podemos concluir que el realizar procesos lo más típicos o semejantes posibles es beneficioso para el trabajador con discapacidad ya que suele ir emparejado con cotas más altas de calidad de vida, con más integración y ajuste al empleo y con mejores resultados del empleo en concreto más beneficios derivados del mismo.

Podemos indicar también que si proporcionamos apoyo y entrenamiento a los compañeros de trabajo es aconsejable realizarlo desde el inicio de la colocación y de manera continuada y en su medida para que no disminuyan los beneficios derivados del empleo ni la calidad de vida y aumente la antigüedad del trabajador con discapacidad. En este sentido, la formación a los compañeros de trabajo debe ser proporcionada con cautela, solo la que se demande de manera concreta.

Respecto a los compañeros como instrumento de apoyo aparece como pilar básico el compañero más inmediato, aunque se debe de implicar a todos

los posibles más o menos cercanos, y no debemos saturarles de responsabilidades en ningún caso.

Al desarrollar puestos de trabajo se deben tener en cuenta la necesidad de combatir la posible discriminación ligada al sexo que aparece también en el empleo con apoyo. Se estima necesario realizar un adecuado balance entre desarrollar puestos específicos adaptados y puestos ya existentes sin adaptaciones manteniendo el equilibrio necesario para obtener éxito sin pérdidas significativas en los resultados del empleo o la calidad de vida. Parece oportuno tratar de conseguir empleos con el mayor número posible de contactos con compañeros sin discapacidad, en pequeñas y medianas empresas, principalmente del sector industrial, que sean colocaciones individualizadas con un solo trabajador con discapacidad en el entorno de trabajo, en empresas que proporcionen orientación inicial a los nuevos.

Finalmente, parece fundamental la necesidad de disminuir en lo posible el apoyo directo externo, haciendo uso de los apoyos naturales que serán también los más típicos o semejantes.

3.- BIBLIOGRAFÍA

- 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 (Ed.), *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. (1992). 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 (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- 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 (Comps.), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Mank, D., 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.
- McCraughrin, W. B., Ellis, W. K., Rusch, F., y Heal, L. W. (1993). Cost-effectiveness of supported employment. *Mental Retardation*, 31(1), 41-48.
- 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 (Ed.), *Quality of life. Application to persons with disabilities* (Vol. 1pp. 123-139). Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L. (2001). Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 83-104). Salamanca: Amarú.
- 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 on 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.
- Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001a). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes F. B. (2002). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. En M. A. Verdugo y F. B. Jordán de Urríes (Coords.) *Hacia la integración plena mediante el empleo: Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo* (pp. 51-68). Salamanca: Publicaciones del INICO.
- Verdugo, M. A., y Schalock, R. L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Wehman, P., y Bricout, J. (1999). Supported employment and natural supports: a critique analysis. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 215-228). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W., y Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Wehman, P., Sale, P., y Parent, W. (1992). *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers. Abstract: Notas del capítulo 1 referidas a la definición y conceptos del empleo con apoyo