

Observatorio Estatal de la Discapacidad. Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020.



Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020.

Editado por:

Observatorio Estatal de la Discapacidad. 2017.

Contenido:

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Introducción | 4 |
| 1.1 | Surgimiento | 4 |
| 1.2 | Definición | 6 |
| 1.3 | Principios y valores | 8 |
| 1.4 | Tendencias y cuestiones críticas | 11 |
| 2 | Marco Conceptual en España | 15 |
| 2.1 | Evolución | 15 |
| 2.1.1 | Surgimiento, implantación y evolución de las iniciativas en España | 15 |
| 2.1.2 | El papel de la AESE y otras organizaciones del sector | 20 |
| 2.1.3 | La financiación, la normativa y sus repercusiones | 23 |
| 2.2 | Metodología del Empleo con Apoyo | 25 |
| 2.2.1 | Del inicio a un modelo definido | 25 |
| 2.2.2 | El modelo Europeo | 28 |
| 2.2.3 | Los Preparadores Laborales | 32 |
| 3 | Marco legal actual del Empleo con Apoyo en España | 40 |
| 4 | Implantación del Empleo con Apoyo en España. Realidad y necesidades. Sectores de actividad y ocupaciones | 44 |
| 4.1 | Características de la Entidad | 44 |
| 4.2 | Dimensión y resultados de inserción en 2016 | 49 |
| 4.3 | Fuentes de financiación | 60 |
| 4.4 | Evolución y perspectivas | 61 |
| 5 | Conclusión y propuestas sobre la consolidación y futuro del Empleo con Apoyo en España: dificultades actuales, tendencias, evolución y propuestas para intervención pública | 68 |
| 6 | Referencias | 74 |
| | Anexo I: Cuestionario a Entidades proveedoras de servicios de empleo con apoyo | 79 |
| | Índice de Tablas | 87 |
| | Índice de Gráficos | 88 |

1 Introducción

1.1 Surgimiento

Hace cerca de cuarenta años se consideraba, tanto dentro como fuera de nuestro país, que una gran mayoría de las personas con discapacidad intelectual no eran aptas para acceder al mercado laboral ordinario o empleo integrado en la comunidad, entendido como puestos de trabajo en empresas normales en las que la mayoría de los trabajadores fueran personas sin discapacidad. En escasas ocasiones encontrábamos trabajadores con discapacidad intelectual en empresas ordinarias. Los más afortunados podían acceder a Talleres de Empleo o Centros Especiales de Empleo donde con otras personas con discapacidad intelectual podían desarrollar un trabajo remunerado que les proporcionase suficiencia económica. En general, era bastante común que una gran mayoría de este colectivo, considerada no apta para el empleo, tuviera como único destino posible los Centros de Día y los Centros Ocupacionales, en los que desarrollaban habilidades prelaborales, esperando con suerte tener una oportunidad en un Centro Especial de Empleo si conseguía alcanzar el nivel de preparación adecuado. España se encontraba también en esta situación y las leyes que a lo largo de los años han determinado la situación del colectivo de las Personas con Discapacidad en nuestro país así lo reflejaban.

En este marco internacional, surge una corriente nueva, principalmente en Estados Unidos y Canadá, en la que participan tanto proveedores de servicios de rehabilitación profesional como investigadores en universidades. De los programas genéricos de rehabilitación e inserción laboral se empezó a pasar a los *enfoques individualizados* (individual approach) y a las *ubicaciones laborales individualizadas* (individual placement) en empresas del *mercado laboral ordinario*. Se planteó la aplicación de los principios de la psicología del comportamiento a los entornos laborales, inicialmente con las personas con discapacidad intelectual, bajo la premisa de que las conductas laborales, como

cualesquiera otras, pueden ser aprendidas y entrenadas. Se plantearon cuál era el factor diferencial que podía llevar a conseguir el éxito en la adquisición y mantenimiento de los aprendizajes y vieron que el elemento crucial era el *apoyo*, realizando entrenamiento individualizado y apoyos en el puesto de trabajo concreto con la intervención de un *especialista en empleo en la comunidad* o también *preparador laboral*. Se combinó con el desarrollo de los *apoyos naturales* en cada contexto para facilitar la formación y mantener los apoyos de manera continuada. Surgían pues las primeras experiencias de *EMPLEO CON APOYO*.

Hoy, cuarenta años después, el mundo de la discapacidad intelectual y de la discapacidad en general ha experimentado cambios profundos en los enfoques y paradigmas. La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, la evolución del concepto de Discapacidad Intelectual desarrollada por la Asociación Americana para la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, principalmente y entre otros factores, han llevado a una evolución en el modo de entender la discapacidad. Hoy compartimos a nivel internacional un enfoque de esta realidad que se basa en los derechos de las personas con discapacidad como cualquier otro ciudadano. Que entiende la aproximación a esta realidad desde una perspectiva biopsicosocial. Que comprende que el contexto y el medio, su accesibilidad y adaptación, son determinantes para que la persona con discapacidad pueda participar de manera plena en cualquier ámbito de su vida. Y que sabe a ciencia cierta que la clave para superar las barreras del contexto, las cognitivas y las sociales, se sustenta en una herramienta fundamental, los APOYOS. El Empleo con Apoyo (EcA) estuvo, entre otros elementos, en ese germen de cambio que nos ha llevado a donde hoy estamos. “La belleza del empleo con apoyo para las personas con discapacidad es que ha servido para elevarlas a la sociedad normalizada” (Wheman, 2012).

1.2 Definición

Las primeras definiciones de Empleo con Apoyo las aportan quienes participaron de las primeras experiencias en Estados Unidos. Fueron varios investigadores, entre los que podríamos destacar a Paul Wehman y David Mank entre otros, quienes aportaron el primer marco conceptual y una definición operativa del Empleo con Apoyo. Así, Wheman lo define 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 mínimo 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). Algo más tarde Mank lo presenta como *“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).

En Estados Unidos el marco legal proporcionó en 1986 una primera definición legal en el Título VI parte C de las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1986 (PL 99-596), con enmiendas posteriores, definiéndolo como *“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 discapacidades 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".

En nuestro país, una de las primeras definiciones que se utilizó de manera más extendida, fue aportada por Jordán de Urrés y Verdugo (2001) que lo definieron como *"empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa"* y precisaban posteriormente que *"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"* (Jordán de Urrés y Verdugo, 2003).

En la actualidad, el marco conceptual probablemente más extendido en España, es el que ofrece la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) que refleja a su vez el modelo de la *European Union of Supported Employment (EUSE)* que expondremos más adelante. De esta manera, la EUSE (Evans et al. 2005) define el Empleo con Apoyo como *"dotar de apoyos a personas con discapacidades y a otros grupos desfavorecidos para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo"*.

Sin embargo, el marco normativo en España llegó más tarde. No fue hasta 2007 cuando el Real Decreto 870/2007 de 2 de julio definió el

Empleo con Apoyo como *“conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”*.

Podemos decir, a la luz de lo anterior, que las diferentes definiciones o aproximaciones existentes son coherentes entre sí y comparten que, cuando hablamos de Empleo con Apoyo, hablamos de inserción laboral de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión por otras causas, de mercado de trabajo ordinario o empleo normalizado, de un sistema entrenamiento y apoyo individualizado en el puesto de trabajo y de un profesional especializado para llevarlo a cabo.

1.3 Principios y valores

El Empleo con Apoyo, desde sus inicios, se mostró como algo más profundo que una simple metodología de inserción laboral. No solamente se trata de un procedimiento, sino que, conlleva unos principios (Mank 1998) y una filosofía subyacente que lo sustentan.

En primer lugar, *el trabajo tiene significado en nuestra vida*. Recordemos cada uno aquella etapa de nuestras vidas en la que terminando nuestra formación aun no habíamos accedido al mercado laboral. Hagamos memoria de cómo nuestro estatus en la familia y círculo de amigos cercanos cambio cuando accedimos al primer empleo pasando a ser considerados plenamente como personas adultas. Reflexionemos también sobre cómo estructuramos nuestra vida en torno al trabajo y a todas sus implicaciones. Esto nos ocurre a todas las personas con o sin discapacidad.

En segundo lugar, *las personas con discapacidades significativas pueden trabajar*. Esto lo sabemos desde hace mucho y la condición necesaria y

suficiente para soportar dicha afirmación es conocer a alguna persona con discapacidad significativa que pueda trabajar. Hoy podemos poner muchos ejemplos de ello que forman parte del conocimiento de todos. Uno de los más significativos el del astrofísico Stephen Hawking.

En tercer lugar, *integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión*. Este principio es hoy, gracias a los desarrollos y evolución del concepto de la discapacidad, parte integrante de la forma de entender los servicios, las organizaciones y las acciones a desarrollar para y con las personas con discapacidad. El mejor reflejo lo encontramos en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En cuarto lugar, *la elección y la satisfacción son valiosas*. Lo sabemos desde nuestra infancia y lo reivindicamos en nuestra adolescencia para consolidarlo en nuestra vida adulta. No queremos que elijan por nosotros. No queremos nada que no nos guste. Para ello necesitamos la oportunidad de tomar decisiones, de acertar y equivocarnos, de crecer. Y de nuevo, esto nos ocurre a todas las personas con o sin discapacidad.

En quinto lugar, hablamos de *desarrollo de carrera, no sólo de trabajos*. Tomemos conciencia de muchos de nosotros/as, hemos variado nuestra situación laboral unas veces por necesidad, otras por que se nos han presentado oportunidades. Para ello nos suele motivar la mejora laboral (en sueldo, competencias, lugar de trabajo), el tedio y aburrimiento de llevar mucho tiempo en un mismo trabajo, u otras circunstancias. De nuevo, esto nos ocurre a todas las personas con o sin discapacidad.

En sexto lugar, *crear apoyos individuales, no programas*. No se trata por tanto de un procedimiento estándar exactamente igual para todos. Si bien es cierto que existen unas pautas, orientaciones y pasos comunes, en los que profundizaremos más adelante, hay que adaptarlos a cada persona y situación de manera individualizada.

En séptimo y último lugar, haciendo *énfasis en la calidad de vida*. Es fundamental que el acceso al empleo no sea considerado un bien en sí mismo. Si así fuera, cualquier empleo sería adecuado para cualquier

persona, y precisando más, para cualquier persona con discapacidad. Y esto no es así. Son adecuados los empleos que más allá de un sueldo, proporcionan oportunidades de crecimiento personal, de relaciones, de resultados significativos para cada persona, de calidad de vida. Y por supuesto, esto nos ocurre a todas las personas con o sin discapacidad.

La EUSE, en el año 2005, como resultado de un equipo de trabajo de expertos europeos, consensó una serie de valores que son promovidos por los servicios de Empleo con Apoyo y que plasmó en desarrollo de su modelo. Estos valores, que exponemos a continuación, son hoy de amplio consenso internacional:

- La *individualidad*, dado que el Empleo con Apoyo considera que cada persona es única, con intereses, preferencias, condiciones y biografías que les son propias.
- El *respeto*, pues las actividades asociadas al Empleo con Apoyo son siempre adecuadas para la edad de la persona, y que les dan dignidad, enriquecedoras.
- El desarrollo de la *autonomía* y *autodeterminación*, ya que el Empleo con Apoyo ayuda a las personas a definir sus intereses y prioridades, a expresar sus preferencias, y a trazar un plan personal de vida y de empleo de acuerdo a sus condiciones personales y circunstanciales. También fomenta los principios de autodefensa por parte de las personas usuarias de servicios.
- Posibilitar la *elección bien informada* mediante la ayuda a las personas a comprender de lleno sus oportunidades, con el fin de que puedan elegir de acuerdo a sus preferencias y con pleno entendimiento sobre sus consecuencias.
- El *empoderamiento*, puesto que se ayuda a las personas a tomar decisiones sobre su modo de vida y participación en la sociedad. Asimismo, estas personas están plenamente involucradas en la planificación, evaluación y desarrollo de los servicios.

- La *confidencialidad*, ya que los servidores de Empleo con Apoyo consideran confidencial la información prestada por las personas usuarias. Asimismo, estas personas tienen acceso a toda información personal en manos del servidor y cualquier revelación de dicha información está sujeta a la discreción del individuo y solamente si ha habido un acuerdo previo.
- La *flexibilidad*, pues tanto el personal como las estructuras organizativas de los servicios de Empleo con Apoyo pueden cambiar dependiendo de las necesidades de las personas a las que atienden. Los servicios son flexibles y sensibles a las necesidades de las personas y, por tanto, pueden adaptarse con el fin de incorporar requisitos específicos.
- Y finalmente, la *accesibilidad*, asegurando que los servicios de Empleo con Apoyo, información e instalaciones son completamente accesibles a todas las personas con discapacidad.

1.4 Tendencias y cuestiones críticas

El Empleo con Apoyo se encuentra en la actualidad implantado en todo el mundo con mayor o menor intensidad (Wheman, 2012), pero con resultados exitosos. La *World Association of Supported Employment (WASE)* en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó en 2014 una recopilación en un manual sobre Empleo con Apoyo en el que encontramos experiencias en sitios tan diferentes como Argentina, Estados Unidos, Malasia o Irlanda. Además, podemos encontrar evidencias científicas de la eficacia del modelo en muchas revistas científicas prestigiosas. Quizás, una de las significativas sea el *Journal of Vocational Rehabilitation*, que dirige Paul Wehman y que publica IOS Press. El Empleo con Apoyo se ha extendido no solo geográficamente, sino también a la gran mayoría de tipos de discapacidad y gran variedad de colectivos en situación de riesgo de exclusión por causas diferentes a la discapacidad. Ello está implicando la

adaptación metodológica a diferentes tipos de colectivos, situaciones y ámbitos geográficos. Esto no habrá de significar ninguna barrera infranqueable, ya que el Empleo con Apoyo ha partido siempre de la premisa de la adaptación a cada persona y situación. Las cuestiones críticas vendrán más bien en relación a cómo sustentar servicios de Empleo con Apoyo ante esta variedad de personas usuarias. La respuesta estriba en la utilización de modelos de financiación basados en resultados que financien diferencialmente en función de la variedad e intensidad de necesidades de apoyo del colectivo atendido.

Un ejemplo de adaptación a un colectivo determinado es el modelo IPS o *Individual Placement with Support*, que surge en Estados Unidos ligado a los servicios de Salud Mental (Bond, 2004; Bond Drake y Becker, 2008). Este modelo integra el Empleo con Apoyo con los servicios de Salud Mental y se caracteriza por aportar una importante cantidad de referencias basadas en las prácticas que sustentan la efectividad del mismo. Su referencia principal para orientar la práctica es la *Supported Employment Fidelity Scale*.

Como ejemplo de adaptación al ámbito social y geográfico, el Empleo con Apoyo en Europa se ha estructurado a través de la EUSE, que aglutina a las organizaciones nacionales como la AESE. Históricamente el Empleo con Apoyo en Europa se ha encontrado con una situación diferente a la de Estados Unidos, ya que carecía de marco normativo común y las prácticas y el apoyo de la administración han variado mucho en los diferentes países. Por ello la EUSE se vio en la necesidad de plantear un modelo, que define como de las 5 etapas, tratando de unificar y orientar las prácticas de sus diferentes miembros nacionales. Este modelo, que no difiere sustancialmente de los desarrollos originales, se expone en la *Supported Employment Toolkit* o Caja de Herramientas de Empleo con Apoyo con su versión inicial y la adaptación para colectivos en riesgo de exclusión por causa diferente a la discapacidad (EUSE, 2010 y 2015) y cuenta con una definición de estándares que orientan las prácticas (EUSE, 2005) para los que en España disponemos de una herramienta que permite su aplicación (Verdugo, Jordán de Urrés y Vicent, 2009a y 2009b).

Sin embargo, el modelo de la EUSE carece del soporte evidencial que ha acumulado el modelo IPS, siendo necesario desarrollarlo con solidez.

La adaptación del modelo a cada persona nos lleva por otro lado hacia conceptos más actuales e innovadores como el “*customized employment*” (Wehman et al, 2007; Inge, 2008) que en nuestro país entendemos como empleo personalizado. Esta opción implica encajar de manera individualizada las necesidades de los trabajadores con discapacidad, habilidades e intereses, con las necesidades específicas del empleador. Esto puede implicar ajustes, adaptaciones, o diferentes iniciativas que finalmente derivarán en responsabilidades laborales a la medida del trabajador con discapacidad, pero dando una respuesta efectiva a necesidades del empleador. Se trata de afinar, aún más, la configuración del puesto de trabajo en el desarrollo del Empleo con Apoyo.

Por último, la adaptación al mercado de trabajo, ha hecho que se desarrollen también iniciativas para favorecer el Auto Empleo con Apoyo (Hagner y Davies, 2002; Dotson, Richman, Abby, Thompson y Plotner 2013) como opción necesaria cuando el mercado de trabajo no ofrece suficientes posibilidades para el trabajo por cuenta ajena o simplemente cuando el trabajador tiene iniciativa para desarrollar su propio empleo pero necesita el apoyo necesario.

En el momento actual en que se encuentra el Empleo con Apoyo, y teniendo en cuenta los cambios conceptuales realizados en los últimos años, hay varias cuestiones que no deben perderse de vista en la situación en la que nos encontramos. En primer lugar y de manera fundamental, *las premisas básicas sobre las que se estableció el Empleo con Apoyo no han cambiado, a pesar de la expansión para incluir nuevas tecnologías de servicios y nuevos enfoques y por ello el objetivo principal es dar oportunidades de empleo normalizado a quienes no son capaces de llegar o mantenerse en él.* En segundo lugar, *la utilización de los apoyos en el lugar de trabajo y en la comunidad no es una panacea para corregir todas las limitaciones observadas en la implementación del Empleo con Apoyo. Es necesario que las prácticas se evidencien con*

resultados significativos para las personas y que las actuaciones se individualicen para cada trabajador. Finalmente, es importante señalar que, con la llegada de tecnologías de apoyo y enfoques nuevos y creativos, la figura del preparador laboral no es eliminada, sino que permanece como un elemento esencial. La definición clara de su perfil, competencias y formación es clave para el éxito de los programas de Empleo con Apoyo.

2 Marco Conceptual en España

2.1 Evolución

2.1.1 Surgimiento, implantación y evolución de las iniciativas en España

El Empleo con Apoyo empieza a implantarse en España con la puesta en marcha de las primeras iniciativas a finales de los 80 y principios de los 90. El primer programa en ponerse en funcionamiento en 1989, pionero y modelo seguido por muchas iniciativas posteriores y que ha perdurado desde su inicio, que ha sabido mantener la esencia del modelo inicial del empleo con apoyo e incorporar la necesaria evolución y aplicación de nuevos desarrollos, añadiendo a todo ello el trabajo necesario para una subsistencia económica que permitiese la sostenibilidad, fue y es el *Projecte Aura*. Las dos primeras acepciones de la palabra aura en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua hacen referencia a (1) Viento suave y apacible, y (2) Hálito, aliento, soplo. Como ellos mismos manifiestan, quizás la afortunada elección del nombre les ha proporcionado un viento suave que les ha ayudado a avanzar y mantenerse, a lo que nosotros añadimos que han sabido ser hálito y aliento para todos los que han querido seguir sus huellas. El *Projecte Aura* desarrollado hoy por la Fundación Aura fue iniciado por Gloria Canals y Montse Domenech y es justo y merecido reconocer su trabajo visionario, implicación y capacidad.

Dos años después, en 1991, se puso en marcha el segundo programa de Empleo con Apoyo denominado *Treball amb Support*, impulsado por el Consell Insular de Mallorca y encabezado por Ferrán Bellver. Este programa, igualmente pionero, fue otros de los ejemplos que orientaron a posteriores iniciativas sirviendo de referencia. Su impulsor, y fundador de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, que presidió durante muchos años, merece también el reconocimiento de quien supo ver por donde debían orientarse las acciones para la inserción laboral de personas con discapacidad.

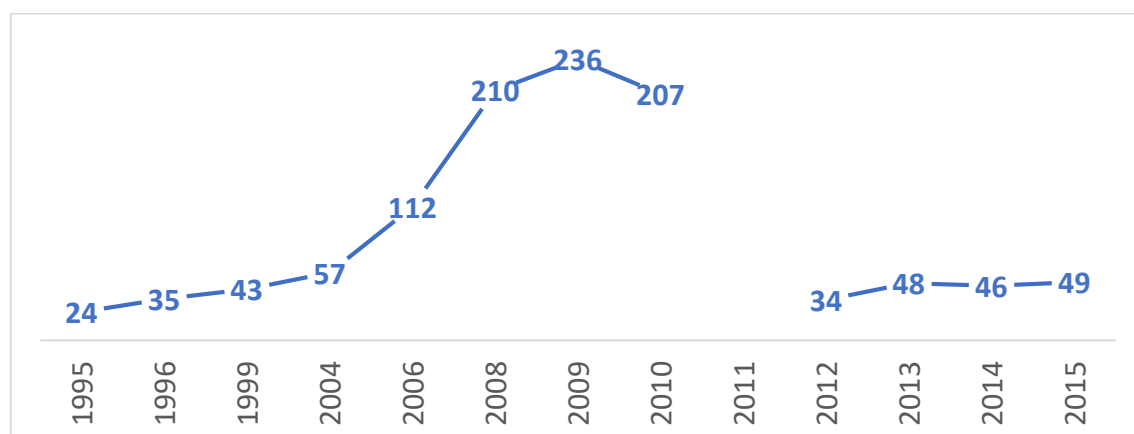
Entre los hitos iniciales más significativos podemos destacar dos. El primero podríamos establecerlo en la celebración del I Simposio Internacional sobre Empleo con Apoyo, celebrado en Palma de Mallorca en diciembre de 1991, en el que participó uno de los padres de este modelo, Paul Wehman, y en el que Christy Lynch, presidente de la EUSE, ya vaticinó el desarrollo del Empleo con Apoyo en Europa en la década de los 90. En él fueron presentadas las primeras iniciativas desarrolladas en nuestro país que generan también las primeras publicaciones de interés en castellano referidas a los ya mencionados *Projecte Aura* en Barcelona y a *Treball amb Suport* en Mallorca. El segundo hito reseñable en los inicios ocurre en 1993, en el mes de junio, cuando se funda la AESE, principal impulsora de esta metodología en nuestro país.

No es en vano señalar que entre tanto, en 1992, aparece la nueva definición de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana para la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo que tipificaba las diferentes necesidades de apoyo y planteaba los sistemas de apoyo como principal vía de intervención ante la discapacidad intelectual.

Desde esos inicios al momento presente, el Empleo con Apoyo, en base a las iniciativas que lo desarrollan y a las personas a las que se presta algún tipo de servicio ha sufrido variaciones. Ha habido periodos de expansión e igualmente de recesión. Es inevitable hacer referencia a dos instituciones si queremos hacer un análisis, aunque sea somero, de la evolución del Empleo con Apoyo en España en términos cuantitativos. La primera referencia obligada es el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) y su serie de estudios sobre la situación del Empleo con Apoyo que aportan datos en ocho momentos diferenciados en el periodo que va de 1995 a 2010 (Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver 1998; Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo y Jordán de Urríes 2001; Jordán de Urríes Verdugo y Vicent, 2005; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003, 2010 y 2011; Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría, 2010). La segunda es la propia AESE, que en el periodo 2012 a 2015 ha realizado cuatro Informes de Contrataciones de Empleo con Apoyo (Clavaín y Serra, 2013; Serra y Clavaín, 2014; Martínez y Prats, 2015; Prats y Martínez, 2016).

En el periodo 1995 a 2010 las iniciativas de Empleo con Apoyo desarrolladas en España oscilaron entre las 24 identificadas en 1995 y las 236 como punto álgido de 2009. Las cifras son probablemente bastante fieles a la realidad, puesto que los estudios desarrollados por el INICO han tenido por objetivo identificar el máximo de iniciativas en desarrollo. En el periodo 2012 a 2015, solamente disponemos de datos de aquellas organizaciones miembros de la AESE que aportaron datos a los informes. Los datos oscilan entre 34 participando en 2012 y 49 participando en 2015. El gráfico 1 nos muestra la evolución, en función de los datos disponibles, en el periodo 1995 a 2015.

Gráfico 1. Número de iniciativas recogidas entre 1995 y 2015.



Fuente: Elaboración propia.

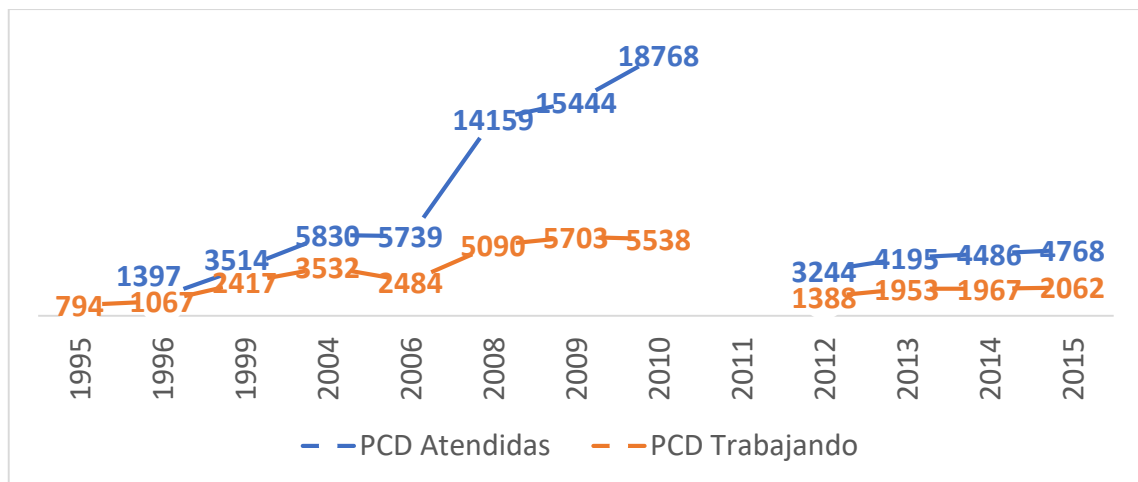
Es importante señalar la necesidad de disponer de datos nacionales completos, que recojan en lo posible la situación de todas las iniciativas en desarrollo. Ante la laguna administrativa que encontramos en este sentido, ya que no existe ningún registro ni estadística oficial sobre el tema, en el presente documento se ha tratado de recoger datos del mayor número posible de iniciativas en desarrollo.

Realizando una aproximación en relación al número de personas receptoras de servicios en programas de Empleo con Apoyo hemos de hacer varias precisiones. En primer lugar, cabe señalar que la expansión del modelo ha llevado al desarrollo de programas en colectivos en riesgo

de exclusión por causa diferente a la discapacidad, pero los datos no siempre están disponibles o desagregados. Igualmente es necesario decir que los programas han prestado servicios a un número de personas usuarias, de los cuales solo una parte accede y mantiene puestos de trabajo en cada momento de consulta, encontrándonos nuevamente con la dificultad de no disponer siempre de datos desagregados.

Considerando lo anterior, podemos analizar en primer lugar, en el gráfico 2, la evolución del número de personas con discapacidad que han sido atendidas de alguna manera en los programas de empleo con apoyo. En el periodo 1996 a 2010, según datos del INICO, paso de 1.397 a 18.768 y el periodo 2012 a 2015, con los datos de la AESE, paso de 3.244 a 4.768. Igualmente, considerando las personas con discapacidad que se encontraban disfrutando de un puesto de trabajo apoyado, en el periodo 1995 a 2010, paso de 794 a 5.538 y el periodo 2012 a 2015, de 1.388 a 2.062 personas.

Gráfico 2. Número de personas con discapacidad (PCD) entre 1995 y 2015.

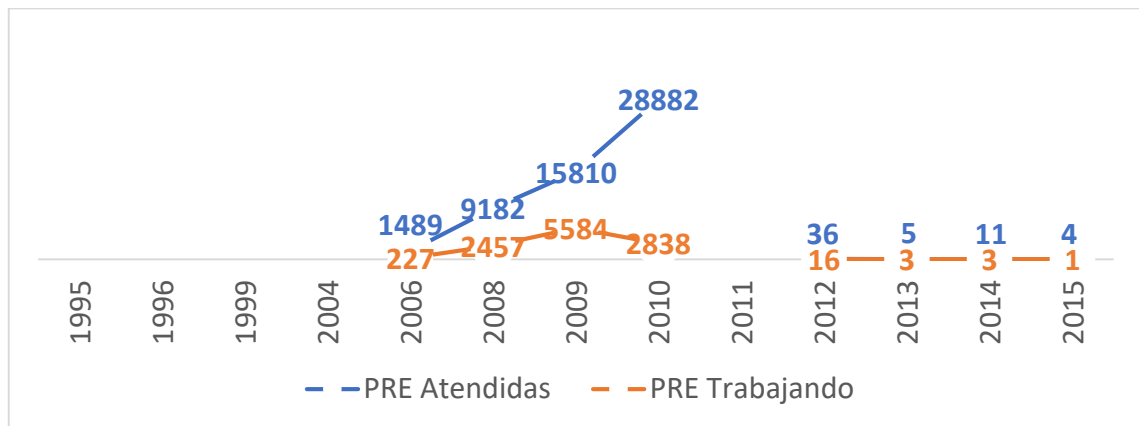


Fuente: Elaboración propia.

Podemos también constatar en el gráfico 3 la evolución del número de personas en riesgo de exclusión que han sido atendidas de alguna manera en los programas de Empleo con Apoyo. En el periodo 1995 a 2010, según datos del INICO, paso de 1.489 a 28.882 y el periodo 2012 a

2015, con los datos de la AESE, paso de 36 a 4 personas. Igualmente, considerando las personas en riesgo de exclusión que se encontraban disfrutando de un puesto de trabajo apoyado, en el periodo 1995 a 2010, paso de 227 a 2.838 y el periodo 2012 a 2015, de 16 a 1 persona.

Gráfico 3. Número de personas en riesgo de exclusión (PRE) entre 1995 y 2015.



Fuente: Elaboración propia.

Considerando los diferentes tipos de discapacidad, la evolución histórica de los programas nos muestra que el colectivo que en mayor medida se ha beneficiado del empleo con apoyo son las personas con discapacidad intelectual. Tomando como muestra los datos disponibles entre 2008 y 2015, el porcentaje de personas con discapacidad intelectual osciló entre el 46% y el 68%, alternándose en el segundo puesto como grupo con más presencia la discapacidad auditiva por un lado y la enfermedad mental por otro, en porcentajes que oscilan entre el 7,9% y el 27% del total de personas usuarias de programas de empleo con apoyo.

Por último, el análisis del histórico de datos disponibles entre 2006 y 2010 nos permite delimitar la cartera de servicios ofertada por los programas de empleo con apoyo. Un porcentaje muy alto proporcionaba los "tradicionales" servicios de intermediación: evaluación personal, plan de desarrollo personal, búsqueda de empleo y evaluación del trabajo. Los porcentajes oscilan entre el 79% y el 97%. Un alto porcentaje de

programas ofrecían formación previa al empleo, entre el 73% y el 77% durante esos años y el porcentaje de los que ofrecían formación en el puesto de trabajo era apenas inferior entre el 68% y el 74% durante esos años. En porcentajes algo menores, la cartera de servicios se completaba con apoyo en el puesto (entre 1 y 3 meses, entre 1 y 12 meses, y apoyo continuado), y apoyo para otras facetas (fuera del lugar de trabajo, ocio, o vida independiente).

2.1.2 El papel de la AESE y otras organizaciones del sector

La Asociación Española de Empleo con Apoyo, AESE, se constituye el 22 de junio de 1993 a las 13:30 horas en Palma de Mallorca firmando el acta a tal efecto Guillermo Pericas Colom, Joan Martorell Morro y Fernando Bellver Silván, asumiendo este último la presidencia. El impulso y el empuje que Fernando Bellver dio a la AESE en sus inicios hicieron que esta se consolidase como la referencia del Empleo con Apoyo en España, siendo la organización que agrupaba a la mayoría de organizaciones promotoras de este tipo de servicios, a personas usuarias de los mismos y a profesionales. Fernando Bellver impulsó a su vez, con representantes de otros países europeos, la creación de la *European Union of Supported Employment*, EUSE, que se funda en el mismo año y en la que la AESE entra desde el principio llegando a formar parte del Comité ejecutivo de la misma.

Una de las facetas importantes de la AESE ha sido la de proporcionar foros de encuentro e intercambio en torno al Empleo con Apoyo. A lo largo de su historia la AESE ha organizado en doce ocasiones el Congreso Nacional de Empleo con Apoyo, desde el primero en Palma de Mallorca en 1991, entendiéndose que, aunque el primero fue anterior a su fundación, lo impulsaron sus fundadores. En los congresos se ha tratado siempre de contar con la participación de ponentes internacionales y nacionales relevantes, así como de favorecer espacios para la difusión de experiencias, la aportación de resultados de investigación, o el debate. De más reciente implantación son los Encuentros Nacionales de Preparadores Laborales, de los cuales la AESE ha organizado seis ediciones. Estos encuentros están más orientados a dos facetas

concretas, una la actualización de aspectos prácticos de la actividad profesional del colectivo y la otra el debate sobre cuestiones que le afectan de manera específica a la figura del Preparador Laboral. La EUSE por su lado desde su creación, con objetivos similares, ha impulsado 13 Congresos Europeos de Empleo con Apoyo, uno de ellos organizado por la AESE en Barcelona en 2005, y el último celebrado en Belfast con dimensión mundial.

La AESE ha jugado un papel fundamental en la continua demanda y el impulso de una regulación del Empleo con Apoyo en España y del establecimiento de líneas de financiación estables. Si bien profundizaremos en estos dos aspectos en el apartado siguiente, es importante señalar que ya en 1998 la AESE, a solicitud del IMSERSO, participó en la propuesta de desarrollo de un Real Decreto que nunca vio la luz. En 2003, la AESE desarrolla para el Real Patronato sobre Discapacidad un estudio para el “Análisis histórico y comparativo de la normativa autonómica de subvenciones al empleo con apoyo”. Más tarde, en 2004, volvieron a iniciarse trabajos a instancias del Ministerio y con diferentes enfoques. Aparecieron borradores impulsados por diferentes sectores que combinaban el Empleo con Apoyo con otras modalidades de inserción, confundiéndolas en ocasiones, diluyéndolo en otras. En 2006 se crea un grupo de trabajo específico tutelado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) en el que participa activamente la AESE y que llega a una propuesta final de regulación con un consenso importante. En 2007 se promulgó el *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*. El Real Decreto aprobado no fue lo suficientemente fiel a los acuerdos del grupo de trabajo que consensuó su borrador y la AESE se ha manifestado siempre insatisfecha con él, habiendo realizado propuestas para su modificación en diversas ocasiones.

La AESE luchó por entrar a formar parte del CERMI y poder así defender el Empleo con Apoyo desde el foro que aglutina a las organizaciones del mundo de la discapacidad, y lo consiguió el 29 de septiembre de 2009

como entidad vinculada, para pasar unos años más tarde a ser considerada como socio adherido. Desde allí ha promovido el empleo con apoyo como herramienta de acceso al empleo normalizado para las personas con discapacidad, y esta labor se vio reconocida por el propio CERMI que en 2015 concede a la AESE el premio CERMI.ES de Inclusión Laboral.

La AESE ha realizado también cursos de formación para Preparadores Laborales. En el año 2015 la AESE y DOWN ESPAÑA colaboraron con el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) en el desarrollo de estudio denominado *“El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un currículum formativo”* que fue galardonado con el tercer premio de la categoría de investigación en los premios AMPANS 2016 (*Premi d'Investigació i d'Innovació sobre persones amb Discapacitat Intel·lectual*). Los resultados del estudio permitieron diseñar una alternativa formativa para profesionales que desarrollan su trabajo en inserción laboral, enfocada a la formación de Preparadores Laborales Especialistas en Empleo con Apoyo, que atendiese a las necesidades detectadas y a las competencias propias de su trabajo. La oferta desarrollada es en la actualidad una referencia formativa *online* para los profesionales en España e Iberoamérica.

Es necesario señalar la importancia de otras instituciones que han sido impulsoras del Empleo con Apoyo. Nos referimos a DOWN ESPAÑA y al INICO. DOWN ESPAÑA ha impulsado siempre el Empleo con Apoyo, desarrollando materiales metodológicos y sobre la figura del Preparador Laboral y creando una red propia de programas y servicios, sin separarse de la AESE y trabajando en colaboración en múltiples ocasiones. Igualmente, el INICO ha sido un claro defensor e impulsor del Empleo con Apoyo, manteniendo durante muchos años el seguimiento de las iniciativas con estudios periódicos a nivel nacional y en una ocasión incluso a nivel europeo. El INICO organizó el Congreso Nacional de Empleo con Apoyo de 2002 y ha desarrollado relevantes estudios y materiales sobre empleo con apoyo. El INICO fue además el responsable del desarrollo del Programa de Empleo con Apoyo ECA Caja Madrid de

la Obra social de Caja Madrid al que nos referiremos expresamente en el siguiente apartado.

2.1.3 La financiación, la normativa y sus repercusiones

Es importante dedicar un espacio a la reflexión sobre el desarrollo histórico normativo y de la financiación, aunque dedicaremos un apartado específico al marco legal y financiero actual. Es importante señalar que el empleo con apoyo se ha desarrollado incluso en ausencia de marcos legales y financiadores específicos, pero cuando han existido líneas de financiación, las iniciativas han proliferado.

La AESE desarrolló un estudio para el Real Patronato sobre Discapacidad en 2003 (Jordán de Urríes, Martínez, Bellver, Martínez, Serra y Cabré, 2003). Hasta ese momento se encontraron 34 normas en todo el estado Español, repartidas por el Territorio Histórico de Álava (5), Comunidad Autónoma de Aragón (1), Comunidad Autónoma de Castilla y León (13), Comunidad Autónoma de La Rioja (1), Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (5) y Comunidad Autónoma Valenciana (9). La primera de ellas de 21 de diciembre de 1994 pero publicada en 1995. De todas las Comunidades Autónomas además de Álava donde se había legislado, solo la mitad mantuvieron una línea estable de ayudas, las otras lo hicieron de manera puntual y muy ligada a fondos europeos. El objeto de financiación de las ayudas fue extremadamente variable. La mayoría de las Comunidades Autónomas carecían en sus convocatorias de un planteamiento claro de qué entendían que es el empleo con apoyo y cómo entendían que se debía desarrollar, confundiendo en ocasiones el empleo con apoyo con otras cosas. La promoción de nuevos contratos era una de las metas clave de las administraciones en este tipo de ayudas, olvidando normalmente el problema del mantenimiento de los puestos ya creados. El estudio señalaba entonces entre sus conclusiones que las políticas de ayudas en este sentido debían tener miras a largo plazo, estableciendo programas plurianuales que garantizaran la posibilidad de mantenimiento de las acciones y supervivencia de los programas. También ponían de manifiesto que las ayudas deberían poner en igual situación respecto al nivel de financiación y la posibilidad

de desarrollo de servicios al Empleo con Apoyo frente a otras alternativas de inserción laboral y fomentar el acceso al empleo normalizado.

Un poco más tarde, en 2004, la Obra Social de Caja Madrid contactó con la AESE para desarrollar un programa nacional de ayudas al Empleo con Apoyo. La AESE realizó una propuesta con el apoyo e implicación del INICO. También otras organizaciones como DOWN ESPAÑA y la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) propusieron diferentes alternativas. Finalmente, Obra Social de Caja Madrid decidió poner en funcionamiento el modelo propuesto por la AESE con el INICO, encargando al INICO como entidad independiente su gestión y desarrollo e implicando a la AESE con DOWN ESPAÑA y FIAPAS como primeros participantes en el programa. El programa se extendió con los años progresivamente hasta alcanzar un total de 15 federaciones nacionales del ámbito de la discapacidad y también de la exclusión social. Este programa fue el primero a nivel nacional en regular un modelo de ayudas diferenciado, estableciendo diferentes cuantías en función de una combinación del momento de inserción (nueva inserción o mantenimiento) y de la necesidad de apoyo de las personas estableciendo tres niveles. El modelo fue pionero y exitoso y las iniciativas de empleo con apoyo pasaron de 56 en 2004 a 236 en el momento álgido en 2009 y 207 al cierre del programa a finales de 2010. El programa ECA Caja Madrid fue el resultado de una voluntad de apoyo de la Obra Social con una gran colaboración de todas las federaciones participantes y un buen equipo de trabajo desarrollado por el INICO. En cualquier caso, ECA Caja Madrid puso de manifiesto cómo la presencia de financiación adecuada favorece el desarrollo de las iniciativas (Verdugo, Jordán de Urrés, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría, 2010).

Entre tanto, en 2007, apareció el Real Decreto 870/2007 de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. De él nos ocuparemos más adelante pues supone el marco actual de desarrollo del Empleo con Apoyo.

2.2 Metodología del Empleo con Apoyo

2.2.1 Del inicio a un modelo definido

El empleo con apoyo, como hemos mencionado previamente, surge de una evolución de las prácticas tradicionales de orientación laboral a enfoques personalizados. Es clave en este proceso la figura del *Preparador Laboral*, término que aparece en los años 70 del siglo pasado, y que denomina al profesional que actúa con la persona con discapacidad en el proceso de inserción laboral. Su figura ha evolucionado desde los inicios. O'Brien (1990) nos aclara cómo el empleo con apoyo ha pasado de entender la situación persona/puesto de trabajo en un inicio como una confrontación entre lo que demanda el puesto y la persona puede hacer, pasando por contemplar qué podía hacer el Preparador Laboral para mejorar la respuesta de esa persona, y llegando al entendimiento de que el preparador es un elemento más, que facilita articular las capacidades de la persona, los apoyos de la empresa, los recursos externos, los apoyos familiares y los recursos comunitarios.

En esa transición hacia modelos individualizados, el empleo con apoyo plantea un nuevo enfoque de trabajo denominado "*place then train*" o colocar y luego entrenar, frente a los enfoques tradicionales que utilizaban procedimientos de "*train then place*" es decir, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook y Setze, 1994). Este enfoque, que no elimina la formación del trabajador en capacidades transversales, plantea en lo que respecta a las habilidades laborales específicas de un tipo de trabajo determinado, que la mejor manera de aprenderlo es en el propio puesto de trabajo. Esta orientación optimiza también los recursos, evitando que, por ejemplo, desarrollemos un curso de carpintería de un año para 25 personas, para las cuales al final de la formación se generan dos posibilidades de trabajo como carpintero, 3 más como reponedor en un almacén, y ninguna para el resto, haciéndonos reflexionar sobre la eficacia de la acción desarrollada.

En el desarrollo del modelo identificamos dos elementos fundamentales. Uno el ya mencionado Preparador Laboral, al que dedicamos un

apartado específico más adelante por su relevancia. El otro, el apoyo, que es la herramienta sin la cual no conseguiríamos el resultado deseado de eficacia y autonomía. Centrándonos en este segundo elemento, el empleo con apoyo se orienta al desarrollo de los denominados *apoyos naturales* entendidos como 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 (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Estos apoyos pueden ser recursos de diferente naturaleza. Por un lado, tenemos los propios recursos humanos de la empresa (es decir, sus trabajadores, que son además los compañeros/as de la persona con discapacidad); a ellos podemos recurrir para realizar de la manera más adecuada posible el análisis del puesto de trabajo, así como el rediseño de determinadas tareas cuando sea necesario. Además, podemos favorecer el desarrollo de las relaciones sociales de la persona trabajadora con discapacidad animando y concienciando a los compañeros de trabajo, explicando y mostrando que es un trabajador/a más con expectativas y necesidades como las de cualquier otra persona. Tenemos también los procedimientos normales de la empresa para la ejecución de un puesto determinado, que en muchas ocasiones suelen estar especificados por escrito y que facilitarían el entrenamiento de la persona. No podemos olvidar otra serie de recursos como transporte, cafetería, comedor, duchas y vestuarios, actividades de ocio programadas, etc. Todos ellos deben ser utilizados adecuadamente, tratando de disminuir en lo posible y con el tiempo la presencia del profesional, que pasará con tiempo a mantener contactos espaciados con la empresa y el trabajador/a para realizar el seguimiento oportuno, y que se activará de nuevo solamente si las circunstancias de la persona o de la empresa lo requieren.

Con estos elementos, un proceso de inserción laboral mediante empleo con apoyo englobaría una serie de pasos que aparecen mostrados de

manera gráfica en el Cuadro 1. Cuando la persona llega al programa o servicio se produce un encuentro inicial en el cual se define y centra su demanda y a la vez se aclara y concreta la forma de trabajar del programa. A partir de ahí, se establece un acuerdo inicial y lo primero que se trata de definir es si la persona entiende lo que significa trabajar y está preparada para ello. Si fuera necesario se realizaría entrenamiento y formación en competencias transversales y habilidades sociales y laborales.

El siguiente paso es establecer un perfil de la persona, de sus intereses, expectativas, deseos y se establecen posibles puestos de trabajo a desarrollar. La *Planificación Centrada en la Persona* es una herramienta fundamental para todo este desarrollo. Se buscarán posibles ofertas de empleo contactando con empresas. Se analizan en profundidad las características y demandas de los puestos de trabajo, seleccionada una posición para el candidato/a. Una vez que emparejamos a la persona demandante a un puesto de trabajo, se analizan sus necesidades concretas de entrenamiento y apoyo. El profesional activa los apoyos adecuados y con ellas, en lo posible, desarrolla el entrenamiento específico en aquellos aspectos que lo necesiten, analizando en profundidad las tareas que sean más problemáticas para reestructurarlas si es necesario y entrenarlas pormenorizadamente.

En cualquier momento del proceso pueden surgir situaciones con conductas problemáticas o inadecuadas que deben afrontarse y solucionarse con rapidez. Cuando el trabajador consigue el nivel de autonomía y eficacia necesario, el profesional pasa a la fase de seguimiento, que se mantendrá durante la vida laboral de la persona trabajadora, con intensidad variable, en función de las necesidades, expectativas, situaciones nuevas, o circunstancias laborales o personales que puedan acontecer.

Cuadro 1: Proceso de inserción mediante Empleo con Apoyo



2.2.2 El modelo Europeo

La *European Union of Supported Employment* (EUSE) aglutina a las organizaciones nacionales de los países europeos. Históricamente, la realidad del Empleo con Apoyo ha sido variada y su desarrollo se ha producido a diferente ritmo en diferentes países. La ausencia de una política común definida en este sentido, y las diferencias en regulaciones a nivel nacional, presentes en algunos países y ausentes en otros y en cualquier caso con diferencias en el objeto, modo y financiación.

Esta situación llevó a la EUSE a tratar de determinar en primer lugar unos estándares válidos para el conjunto de sus miembros y en segundo lugar una orientación metodológica común. El resultado podemos considerarlo positivo en cuanto al objetivo didáctico y unificador para proporcionar un marco común. El modelo es un modelo claro y a la vez abierto a los ajustes individuales necesarios. Sin embargo, la principal flaqueza del modelo es la ausencia de evidencias y de literatura científica que apoyen con evidencias basadas en resultados el modelo

planteado, como ocurre por ejemplo en el modelo IPS comentado en el capítulo anterior. Esto no significa que el modelo y la propuesta de la EUSE no sean adecuados, sino que es necesario evidenciarlos con resultados, lo cual debería ser una prioridad para la EUSE. Considerando pues lo positivo del modelo, y dado que el marco de la EUSE es aquel en el que se encuentra la AESE y es también el que ofrece el programa formativo desarrollado por INICO, AESE y DOWN ESPAÑA, vamos a profundizar a continuación en él.

La EUSE desarrolló en 2005 (Evans et al., 2005) sus Estándares en la publicación Folleto informativo y modelo de calidad. La propuesta de la EUSE comprende tres bloques y 15 estándares. Uno centrado en la organización con 4 estándares, otro en el proceso con las cinco fases que caracterizan el modelo EUSE y 8 estándares, y finalmente, otro centrado en los resultados con 3 estándares más. Podemos verlos en el Cuadro 2.

Cuadro 2: Estándares EUSE.

| Bloque 1 LA ORGANIZACIÓN |
|--|
| 1.1 Compromiso de servicio de calidad (13) |
| 1.2 Implicación de los beneficiarios (3) |
| 1.3 Promover derechos de los desfavorecidos (5) |
| 1.4 Trabajadores competentes en todos los niveles (8) |
| Bloque 2 EL PROCESO |
| Primera fase: Toma de contacto |
| 2.1 La persona recibe toda la información necesaria (7) |
| Segunda fase: Perfil profesional |
| 2.2 Uso de enfoque centrado en la persona (6) |
| 2.3 Ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas (6) |
| 2.4 Se elabora un plan personal flexible (9) |
| Tercera fase: Búsqueda de empleo |
| 2.5 Formación y apoyos para encontrar empleo (4) |
| 2.6 Ayuda para encontrar el mejor trabajo posible (6) |
| Cuarta fase: Implicación de la empresa |
| 2.7 Apoyo a la empresa para encontrar persona adecuada (12) |
| Quinta fase: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo |
| 2.8 Apoyos adecuados y efectivos (8) |
| Bloque 3 RESULTADOS |
| 3.1 Se encuentra y mantiene un trabajo en empleo ordinario (4) |
| 3.2 El empleado es valorado y aceptado (3) |
| 3.3 Dispone de oportunidades de desarrollo profesional (3) |

Cada uno de los estándares dispone de un conjunto de indicadores (reflejados en el número entre paréntesis) que permiten determinar el cumplimiento o no del mismo. En España dispusimos rápidamente de una herramienta para aplicarlos como criterio de evaluación de programas (Jordán de Urríes, 2005; Verdugo, Jordán de Urríes y Vicent, 2009) y fueron utilizados sistemáticamente en el marco del Programa ECA Caja Madrid.

Posteriormente, la EUSE desarrolla su modelo de manera pormenorizada en su *Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo*, (EUSE, 2010) que se completa algo más tarde incluyendo matizaciones específicas aplicables a otros colectivos en riesgo de exclusión diferentes de las personas con discapacidad, *Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo* (EUSE, 2014). El modelo de la EUSE desarrolla el proceso clásico de Empleo con Apoyo en 5 fases que aparece en el Cuadro 3, estando íntimamente relacionadas la dedicada a la búsqueda de empleo y la enfocada al compromiso con el empresario.

Cuadro 3: Fases del Modelo de la EUSE.



Un buen resumen de las fases se recoge en la publicación de Jordán de Urríes, Fernández y Pérez (2016) que transcribimos literalmente a continuación con permiso de sus autores:

- Primera Fase – Compromiso con el cliente. En esta fase se debe suministrar al candidato/a una información accesible y de un modo adecuado y, en segundo lugar, ayudar a la persona a utilizar esa información y a tomar una decisión bien informada. Al final de esta fase la persona debe estar capacitada para tomar una decisión bien informada sobre si desea utilizar el empleo con apoyo como medio para conseguir un empleo y, en caso afirmativo, si desea hacerlo con esa organización en particular.
- Segunda Fase – Perfil Profesional. Las actividades comprendidas en esta fase están encaminadas a que la persona perciba sus propias habilidades, así como sus puntos fuertes y débiles. El resultado final es el trazado de un perfil detallado sobre cuestiones profesionales, un perfil que a su vez jugará un papel importante en el resto del proceso. En esta fase de planificación debe adoptarse un enfoque centrado en la persona.
- Tercera Fase – Búsqueda de Empleo. El objetivo de esta fase es conseguir ofertas de empleo. Dado que no existe un sistema óptimo para encontrar un empleo, los servicios de Empleo Con Apoyo deben considerar aquellas actividades que mejor se ajustan a las necesidades de las partes implicadas, empresa y persona usuaria. La persona usuaria debe mantener el control de las actividades en todo momento, recibiendo de la agencia el asesoramiento y preparación necesarios para la toma de una decisión bien informada.
- Cuarta fase – Compromiso con el empresario. Las actividades comprendidas en esta fase dependen del grado implicación de la empresa, así como del formato en que se desarrollen los contactos con ésta. Es en esta fase cuando se especifica la oferta de la empresa, y por tanto se da por supuesta la celebración de una reunión entre ésta y un profesional de la organización especialista

en empleo con apoyo (éste último presumiblemente acompañado de la persona en búsqueda de empleo).

- Quinta fase – Apoyos dentro y fuera del entorno laboral. La dotación de apoyo es un elemento esencial del empleo con apoyo y por tanto algo que está presente en todas las fases del proceso. El apoyo profesional debería desaparecer de forma gradual y sustituirse por el apoyo de los otros compañeros trabajadores desarrollándose apoyos naturales (intrínsecos) en el medio laboral. Tanto el grado de apoyo suministrado como la estrategia de sustitución deben ser planificados y examinados junto con los trabajadores/as, la empresa y la persona. Todo paquete de medidas de apoyo debe estar centrado en la persona, además de ser flexible.

Como hemos dicho anteriormente, la relevancia del modelo está en su aspecto didáctico, ya que la Caja de Herramientas incluye inicialmente 11 directrices o posicionamientos de la EUSE respecto a cuestiones fundamentales en el Empleo con Apoyo y posteriormente las guías para el desarrollo de las diferentes fases.

La EUSE dedica su última guía a la figura del Preparador Laboral por su especial relevancia en el proceso. Nosotros hacemos lo mismo y dedicamos el siguiente apartado a este profesional clave en el Empleo con Apoyo.

2.2.3 Los Preparadores Laborales

Papel del Preparador Laboral especialista en ECA

El Preparador Laboral, o Especialista en Empleo en la Comunidad, es un profesional versátil, que debe reunir una serie de conocimientos y habilidades para desarrollar su principal función, que no es otra que apoyar al demandante de empleo desde el principio hasta que trabaja independientemente en el mercado laboral abierto. En ocasiones este profesional combina las tareas de apoyo con las de búsqueda de puestos de trabajo, en estas dos funciones están diferenciadas en

profesionales diferentes. En cualquier caso, de manera genérica, el Preparador Laboral teniendo en cuenta el modelo de la EUSE y las aportaciones de diferentes autores es alguien que debe tener:

- Habilidad para la formación, el desarrollo, el entrenamiento y el apoyo.
- Capacidad de negociar y mediar.
- Habilidades en ventas y *marketing*.
- Conocimiento de la legislación laboral, el mercado de trabajo y los recursos comunitarios.
- Conocimientos en información, asesoramiento y orientación a personas con discapacidad, empleadores y familias.
- Habilidad para recopilar y registrar datos e información relevante.
- Capacidad de evaluación y planificación de servicios e intervenciones.
- Capacidad de relacionarse y crear redes.

Estos profesionales pueden provenir de trayectorias formativas variadas, pues como especificaremos más adelante, sus carencias pueden completarse con formación específica. Siempre habrá que combinar conocimientos sobre la discapacidad, conocimientos sobre el mundo del empleo y conocimientos sobre la comunidad, herramientas y recursos. Además, frecuentemente, la formación y capacitación por sí solas no son la clave del éxito. Nos referimos a que este profesional debe atesorar otras habilidades, denominadas "*soft skills*" o habilidades blandas que son las habilidades sociales y las competencias interpersonales adquiridas en la vida diaria y los valores. Algunas destacables pueden ser las siguientes:

- Sociabilidad
- Ética
- Empatía

- Resistencia
- Persistencia
- Flexibilidad
- Confiabilidad
- Observación

La combinación de una buena base formativa y del mayor número de *habilidades blandas* dará la clave para configurar a un estupendo/a profesional en este campo.

Competencias

La definición de las competencias de los Preparadores Laborales es un tema objeto de análisis en la actualidad, ya que no en todos los países ni en todos los programas desarrolla exactamente las mismas. Diferentes autores relevantes en el campo del empleo con apoyo en Europa y la propia Unión Europea de Empleo con Apoyo ponen de manifiesto la necesidad de aclarar la poca definición de las competencias de los Preparadores Laborales en diferentes países europeos y la necesidad de clarificación de una formación sólida y adecuada. En este sentido, un estudio realizado en España por el INICO con el apoyo de la AESE y DOWN ESPAÑA (Jordán de Urríes, Fernandez y Pérez, 2016) analizó, desde la valoración de los propios Preparadores Laborales y de sus supervisores, las competencias profesionales a desarrollar en cada momento del proceso siguiendo las fases propuestas por la EUSE. Los datos del estudio muestran que las principales competencias son las siguientes:

Fase de compromiso con el cliente:

- Brindar los apoyos necesarios para desarrollar una comunicación efectiva.
- Evaluar a las personas aspirantes, considerando sus habilidades, gustos y preferencias.
- Adecuar los perfiles laborales y competenciales.

- Adoptar un enfoque personalizado en cada fase del programa.

Fase de Perfil Profesional:

- Desarrollar un enfoque centrado en la persona.
- Realizar una completa recogida de información sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales.
- Obtener y gestionar toda la información necesaria de la persona trabajadora para trazar su perfil profesional.
- Determinar respecto a la persona candidata sus habilidades físicas, cognitivas, sus hábitos de aseo y limpieza, habilidades sociales y comunicativas, sus aficiones e intereses.
- Apoyar a la persona trabajadora durante todo el proceso del plan, considerando sus intereses, aspiraciones y capacidades.

Fase de búsqueda de empleo:

- Emparejar adecuadamente las capacidades y habilidades de la persona demandante y las necesidades del empresario.
- Identificar el puesto adecuado para la persona trabajadora haciendo uso del perfil profesional y del análisis del lugar de trabajo.
- Facilitar a la persona trabajadora formación y apoyos en la búsqueda de empleo.
- Realizar un exhaustivo análisis del puesto de trabajo.
- Formar a la persona trabajadora con todos los apoyos necesarios para la transición a la siguiente fase.

Fase de compromiso con el empresario:

- Definir las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y el entorno laboral.
- Exponer a la empresa las funciones del servicio de Empleo con Apoyo.
- Brindar acceso continuo a la empresa al servicio de Empleo con Apoyo.
- Desarrollar trabajos cooperativos con la empresa durante todo el proceso.
- Recopilar el *feedback* de la empresa sobre sus experiencias en relación al Empleo con Apoyo.

Fase de Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo:

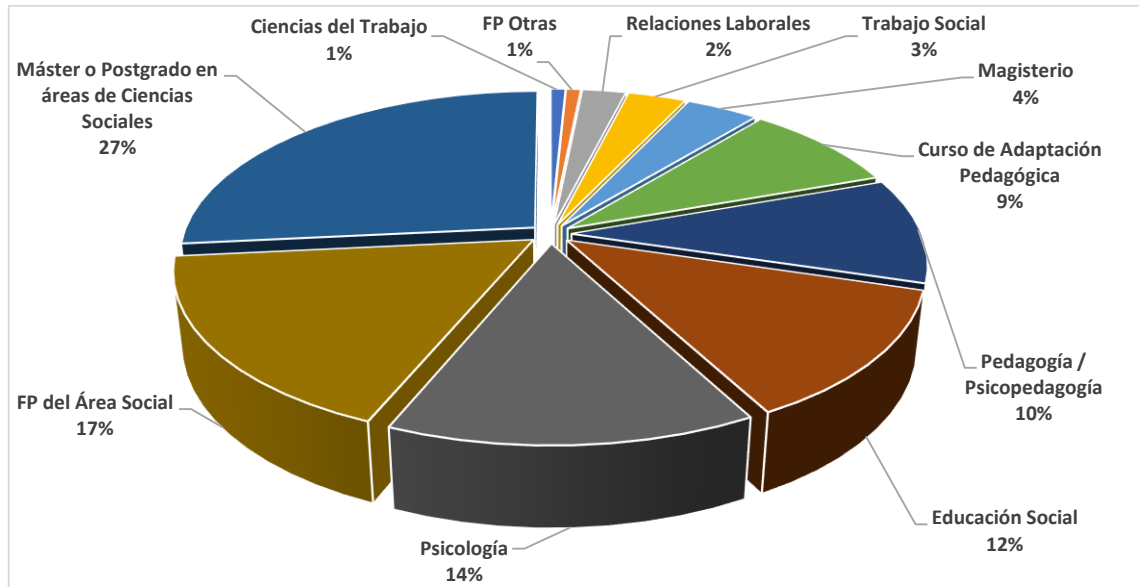
- Generar formación y apoyos adecuados al mismo tiempo que estimulen la independencia en el lugar de trabajo.

- Garantizar que el servicio de Empleo con Apoyo trabaje con la persona empleada determinando las alternativas adecuadas para la formación y el aprendizaje de la misma.
- Identificar posibles apoyos naturales en el lugar de trabajo.
- Elaborar un plan de formación y acción flexible.
- Emplear estrategias y herramientas de apoyo variadas y aplicaciones tecnológicas, ayudas técnicas cuando sean necesarias.
- Planificar estrategias de desvanecimiento de apoyos y desvanecimiento de la presencia del preparador/a laboral.
- Informar a la persona trabajadora en todas las fases de, actividades típicas del nuevo empleo, tales como la introducción, el período de prueba, procedimientos de rendimiento y desarrollo, en conjunto con los apoyos naturales.
- Implicar, instruir, y capacitar a apoyos naturales en el lugar de trabajo.

Formación

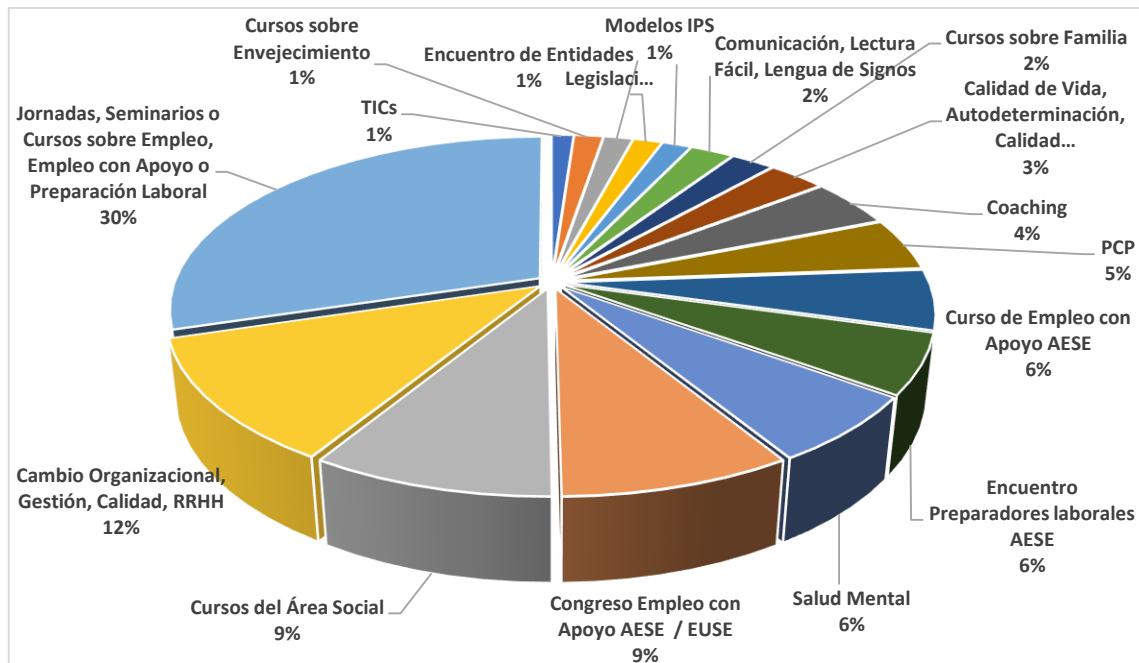
Terminamos este capítulo refiriéndonos a un aspecto muy importante de la figura del Preparador Laboral, su formación. Como hemos dicho anteriormente, su trayectoria formativa genérica es variada. El estudio mencionado en el apartado anterior nos muestra esta variedad, como podemos ver en el gráfico 4, donde apreciamos que un importante porcentaje ha cursado formación de master o postgrado en el área de las ciencias sociales, así como formación profesional y grados o licenciaturas de esta misma área. Esta formación genérica se completa frecuentemente con formación específica orientada a la discapacidad o al empleo como podemos ver en el gráfico 5, predominando las jornadas, seminarios o cursos de Empleo con Apoyo o Preparadores Laborales.

Gráfico 4. Formación genérica de los Preparadores Laborales.



Fuente Jordán de Urrés, Fernández y Pérez 2016.

Gráfico 5. Formación específica de los Preparadores Laborales.



Fuente Jordán de Urrés, Fernández y Pérez 2016.

Cuadro 4: Programa del curso de Formación de Preparadores laborales especialistas en Empleo con Apoyo (INICO – AESE – DOWN ESPAÑA).

| | |
|--|---|
| <p>AREA 1: Fundamentos y concepción actual de la discapacidad (30 horas)</p> <p>Concepto actual de la discapacidad</p> <p>Modelo de Calidad de Vida</p> <p>Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down. Concepto y recursos</p> <p>Salud Mental. Concepto y recursos</p> <p>Diagnóstico Dual. Concepto y recursos</p> | <p>AREA 4: Empleo con Apoyo (60 horas)</p> <p>Concepto, características y elementos</p> <p>Fase 1: Compromiso con el Cliente</p> <p>Fase 2: Perfil Profesional</p> <p>Fase 3: Búsqueda de Empleo</p> <p>Técnicas de marketing</p> <p>Recursos</p> <p>Fase 4: Compromiso con el Empresario</p> <p>Técnicas de negociación</p> <p>Lenguaje y cultura empresarial</p> <p>Fase 5: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo</p> <p>Estrategias</p> <p>Recursos</p> <p>Gestión de apoyos naturales</p> <p>El preparador laboral</p> <p>Herramientas y nuevas tecnologías</p> |
| <p>AREA 2: Evaluación e Intervención en personas con discapacidad (30 horas)</p> <p>Planificación Centrada en la Persona</p> <p>Apoyo Conductual Positivo y Técnicas de Modificación de Conducta</p> <p>Habilidades Sociales y Laborales</p> <p>Sistemas Alternativos de Comunicación</p> <p>Inteligencia emocional, mediación y solución de conflictos</p> | <p>AREA 5: Recursos en la Comunidad (20 horas)</p> <p>Identificación y gestión de posibles recursos</p> <p>Ayudas y prestaciones</p> <p>La familia</p> |
| <p>AREA 3: Empleo y discapacidad (30 horas)</p> <p>Transición escuela empleo</p> <p>El mercado de trabajo</p> <p>Salud y riesgos laborales</p> <p>Legislación y normativa</p> <p>Jubilación</p> | <p>AREA 6: Gestión y administración (20 horas)</p> <p>Organización de un programa de empleo con apoyo</p> <p>Técnicas para gestión del tiempo y trabajo en equipo</p> <p>Herramientas y recursos</p> <p>AREA 7: Experiencias de Buenas Prácticas (10 horas)</p> |

Finalmente, el citado estudio cuestiona a los profesionales sobre sus necesidades formativas y propone un marco de formación auspiciado por la Universidad de Salamanca con el INICO y por la AESE y DOWN ESPAÑA, con una serie de contenidos que tocan todas las áreas fundamentales en este campo que mostramos en el cuadro 4. Hoy empezamos a disponer de alternativas de formación promovidas por algunas universidades o entidades. A nuestro criterio, la propuesta del INICO – AESE – DOWN ESPAÑA es una de las más completas y asequibles.

3 Marco legal actual del Empleo con Apoyo en España

Los servicios de empleo con apoyo se contemplan en el artículo 41 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que los define como *el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes*, y remite su regulación a su normativa reglamentaria.

Mediante el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se reguló el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

De acuerdo con este Decreto, el empleo con apoyo debe contemplar al menos, las siguientes acciones:

- **Orientación, asesoramiento y acompañamiento** a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- **Labores de acercamiento y mutua ayuda** entre el trabajador/a beneficiario/a del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con la persona trabajadora con discapacidad.
- **Apoyo a la persona trabajadora en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias**, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- **Adiestramiento específico** de la persona trabajadora con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- **Seguimiento de la persona trabajadora y evaluación del proceso**

de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para la persona trabajadora como para la empresa que la contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.

- **Asesoramiento e información a la empresa** sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

En Real Decreto determina que los **destinatarios finales** del programa de empleo con apoyo son personas trabajadoras con discapacidad inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como personas trabajadoras con discapacidad contratadas por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, sean personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, o personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65%.

Las personas trabajadoras deberán ser contratadas por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses. Estas empresas tendrán derecho a los beneficios dispuestos en la normativa vigente sobre contratación de trabajadores con discapacidad.

El empleo con apoyo puede llevarse a cabo por:

- Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a las personas trabajadoras con discapacidad a las que se les va a prestar el empleo con apoyo.
- Centros Especiales de Empleo, que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a personas trabajadoras con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo.

- Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los/as trabajadores/as autónomos/as, que contraten a personas trabajadoras con discapacidad beneficiarias de dichas acciones siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados.

Las acciones de empleo con apoyo, tendrán una duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más. No obstante, en el caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 6 meses más.

Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, los cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

Las subvenciones establecidas se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones será de:

- 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65%.
- 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33% e inferior al 65%.

- 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada persona trabajadora con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial y se concederán por períodos máximos de un año, prorrogables en los términos establecidos en el artículo 5.2 del Real Decreto 870/2007.

La disposición adicional cuarta del Decreto establece que las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación así como de los programas de apoyo a la creación de empleo, ejercerán las funciones que este real decreto atribuye al mencionado Servicio Público de Empleo Estatal y que les correspondan según lo dispuesto en los reales decretos de traspaso.

4 Implantación del Empleo con Apoyo en España. Realidad y necesidades. Sectores de actividad y ocupaciones.

En el marco de este proyecto, el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) ha elaborado, junto con la colaboración de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), una encuesta entre entidades que realizan Empleo con Apoyo en España. El propósito de esta encuesta ha sido recoger tanto la dimensión numérica como las percepciones sobre situación y necesidades del Empleo con Apoyo en España. Para este propósito se ha diseñado un cuestionario con cuatro bloques que permitieran recoger información sobre:

1. Características de la Entidad.
2. Dimensión del servicio de empleo con apoyo en el año 2016.
3. Resultados de inserción en la empresa ordinaria durante el año 2016.
4. Evolución y perspectivas.

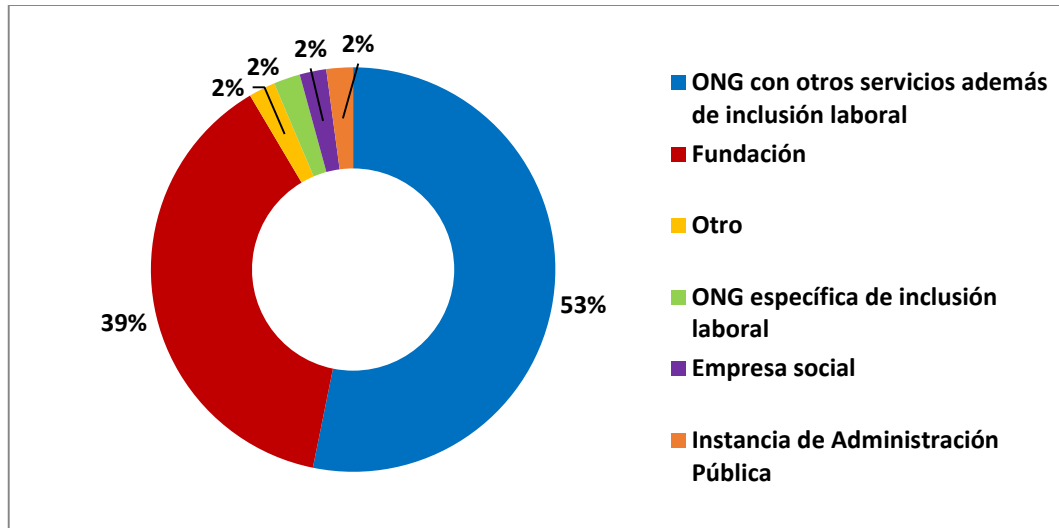
El cuestionario se administró vía *online* durante el mes de octubre de 2017 y se han recogido un total de 47 cuestionarios. Se puede considerar una tasa de respuesta aceptable, si se comparan las respuestas obtenidas en el Informe elaborado por AESE en 2015 en el que 49 entidades vinculadas al Empleo con Apoyo, ofrecieron información.

4.1 Características de la Entidad

El 53% de las entidades encuestadas corresponden a un perfil de organización no gubernamental que ofrece otros servicios además del servicio de inclusión laboral, un 39% está registrado como Fundación y el 8% son ONG dedicadas de manera específica a la inclusión laboral, empresas sociales o instancias de Administración Pública. Buena parte de las entidades mantienen su actividad en el ámbito local o provincial

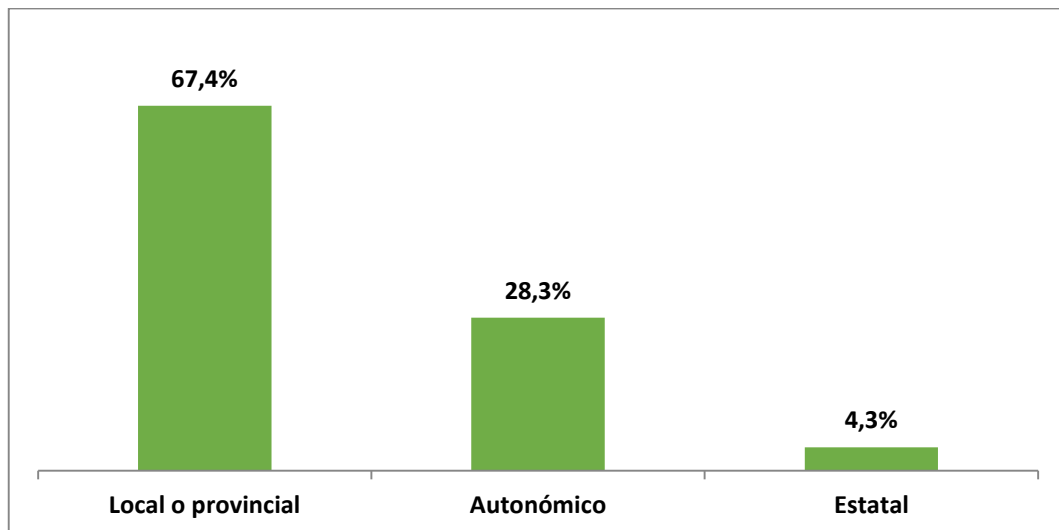
(67,4%), el 28,3% en el ámbito autonómico y solo el 4,3% son entidades estatales.

Gráfico 6. Entidades participantes según tipo. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

Gráfico 7. Entidades participantes según Ámbito de actuación. Porcentaje.

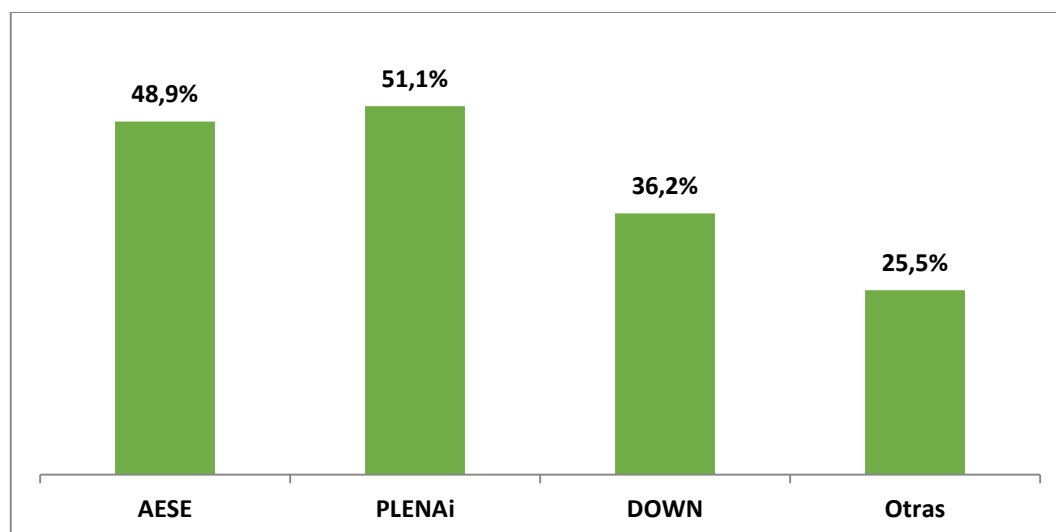


Fuente Elaboración propia.

El 48,9% de las entidades forma parte de AESE, un 51,1% se encuentra adherido a Plena Inclusión, el 36,2% participa en DOWN ESPAÑA y el

25,52% forma parte de otras organizaciones. Cabe señalar que un poco más de la mitad de éstas se encuentra adscrita a más de una organización y que el 8,5% no participa en ninguna plataforma.

Gráfico 8. Entidades participantes según plataforma en la que se encuentran adscritas. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

Tabla 1. Entidades participantes según número de plataformas en la que se encuentran adscritas. Porcentaje.

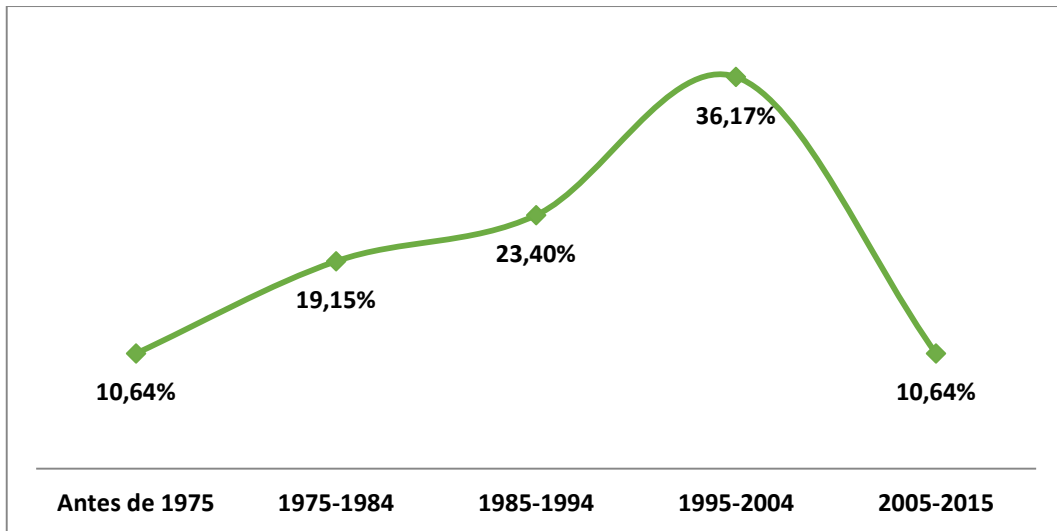
| Participación | Porcentaje |
|----------------------|---------------|
| Ninguna plataforma | 8,5% |
| Una plataforma | 40,4% |
| Dos plataformas | 36,2% |
| Tres plataformas | 10,6% |
| Cuatro plataformas | 4,3% |
| Total general | 100,0% |

Fuente Elaboración propia.

Los datos sobre el año de constitución de las entidades indican la trayectoria de las mismas, el 53,19% inicio su actividad antes de 1995, el 36,17% durante el período de 1995-2004 y el 10,64% entre los años 2005-2014. La mayoría de las entidades han iniciado el servicio de EcA más de

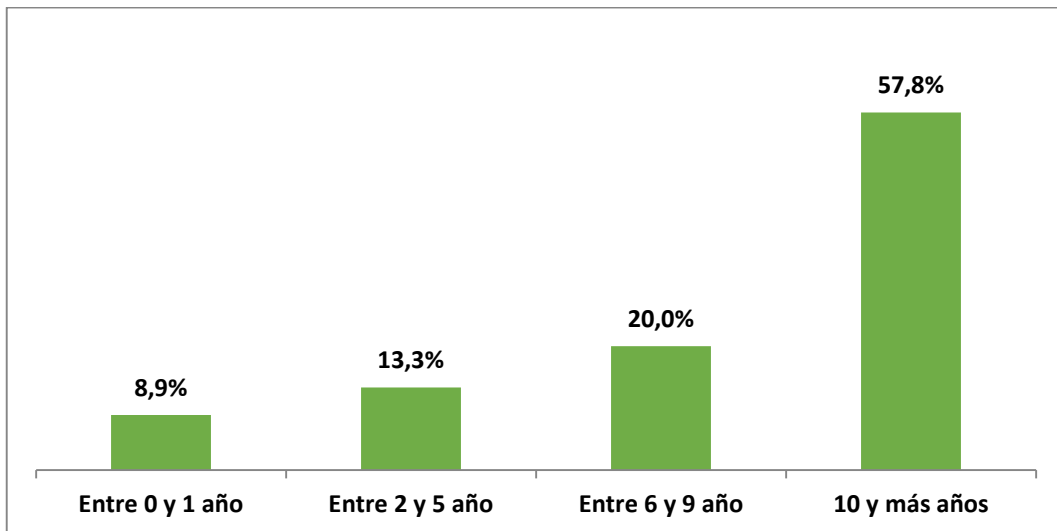
10 años después de haberse constituido (57,8%) mientras que solo el 8,9% ha esperado un año o menos para iniciar el servicio.

Gráfico 9. Entidades participantes según año de constitución de la entidad. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

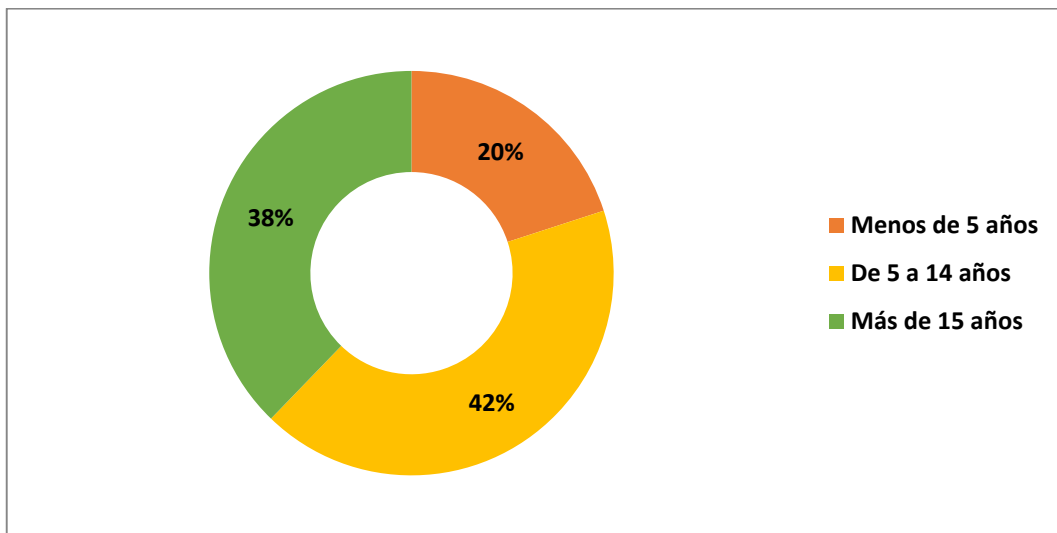
Gráfico 10. Entidades participantes según tiempo que transcurre desde su constitución hasta incluir EcA. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

Los datos de la encuesta indican una experiencia acumulada en el desarrollo de programas y servicios de EcA de buena parte de las entidades encuestadas. Esta circunstancia se constata al atender a la fecha en que comienzan a ofrecer servicios de EcA: el 58% inició este servicio antes del 2005. Si analizamos con detalle el período de inicio del servicio, se observa que el 38% de las entidades cuenta con más de 15 años de experiencia; un 42% tiene entre 5 y 14 de años de práctica y el 20% cuenta con menos de 5 años de trayectoria en este campo.

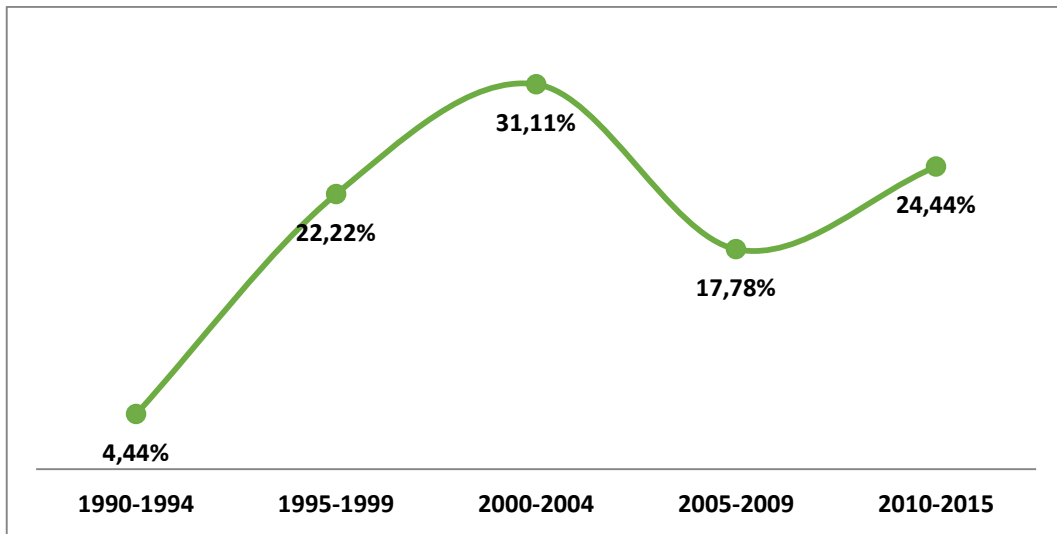
Gráfico 11. Entidades participantes según años de experiencia en programas y servicios de EcA. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

Gráfico 12. Entidades participantes según año en que comienzan a

ofrecer servicios EcA. Porcentaje.



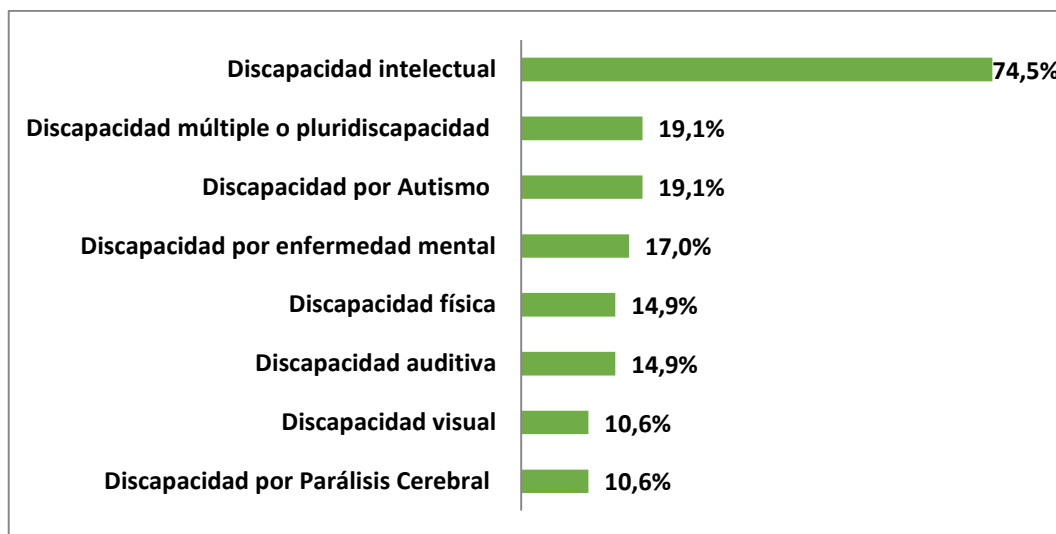
Fuente Elaboración propia.

4.2 Dimensión y resultados de inserción en 2016

En relación con el colectivo destinatario del EcA, el 74,5% de las entidades destina en mayor medida sus servicios a personas con discapacidad intelectual; la pluridiscapacidad y el trastorno del espectro autista son los siguientes colectivos en orden de importancia junto con el colectivo de personas con enfermedad mental. El 55,3% atiende a un solo perfil de discapacidad y el 27,7% a dos perfiles o más.

Gráfico 13. Entidades participantes según tipo de discapacidad que

atienden. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

Tabla 2. Entidades participantes según número de tipos de discapacidad que atienden. Porcentaje.

| DISCAPACIDADES ATENDIDAS | Porcentaje |
|--------------------------|---------------|
| Un tipo | 55,3% |
| Dos o más tipos | 27,7% |
| No consta | 17,0% |
| Total general | 100,0% |

Fuente Elaboración propia.

Al considerar el número de profesionales dedicados directamente al Servicio de Empleo con Apoyo durante el año 2016, se observa que el 38,3% de las entidades cuenta con entre 3 y 5 profesionales en su servicio de EcA, un 19,1% tiene entre 6 y 9 profesionales, un 8,5% cuenta con 10 o más profesionales mientras que el 14,9% solo dispone de 1 a 2.

Tabla 3. Entidades participantes según total de profesionales dedicados a Empleo con Apoyo. Porcentaje.

| TOTAL PROF DEDICADOS A EcA | Porcentaje entidades |
|----------------------------|----------------------|
| 1 a 2 profesionales | 14,9% |
| 3 a 5 profesionales | 38,3% |
| 6 a 9 profesionales | 19,1% |
| 10 o más | 8,5% |
| No consta | 19,1% |
| Total general | 100,0% |

Fuente Elaboración propia.

Respecto al perfil profesional de los técnicos del Servicio, destaca la **relevancia del preparador laboral**: el 97,4% de las entidades cuenta con esta figura. De hecho, los preparadores laborales suponen el 56,4% del total de profesionales vinculados al EcA de las entidades que han participado en la encuesta. En promedio, cada entidad cuenta con 3 preparadores laborales en la plantilla.

Otras figuras profesionales relacionadas con el servicio son: el personal relacionado con las tareas de gestión y administración (el 63,2% de las entidades cuenta con este personal) y los prospectores laborales que forman parte de la plantilla en el 60,5% de las entidades.

Tabla 4. Entidades según recursos humanos dedicados a EcA y perfil de los mismos. Porcentaje.

| | % entidades | Distribución % profesionales | Promedio por entidad |
|---|---------------|------------------------------|----------------------|
| Preparadores laborales (PL) | 97,4% | 56,4% | 2,96 |
| Prospectores de empleo (en caso de que sean distintos de los PL) | 60,5% | 11,9% | 1,53 |
| Personal de gestión y administración | 63,2% | 16,8% | 1,35 |
| Otros profesionales | 76,3% | 14,9% | 1,93 |
| Todos los profesionales dedicados a EA | 100,0% | 100,0% | 4,13 |

Fuente Elaboración propia.

En relación a la situación contractual de los profesionales dedicados al servicio de EcA, se detallan las siguientes cuestiones:

- El 76,3% de los preparadores laborales cuentan con un contrato a **jornada completa**. El 72% del personal de gestión y un 65,5% de los prospectores laborales se encuentran en la misma circunstancia.
- Respecto al tipo de contrato, se observa que el 91,7% del personal de gestión cuenta con un **contrato indefinido**. Este porcentaje es del 81,4% para los prospectores de empleo y del 70,4% en el caso de los Preparadores laborales.

Tabla 5. Promedio de porcentaje de profesionales del servicio ECA según condiciones contractuales.

| | A jornada completa | Con contrato indefinido |
|-------------------------------|--------------------|-------------------------|
| Preparadores laborales | 76,3% | 70,4% |
| Prospectores de empleo | 65,5% | 81,4% |
| Personal de gestión | 72,0% | 91,7% |
| Otros | 62,5% | 86,5% |

Fuente Elaboración propia.

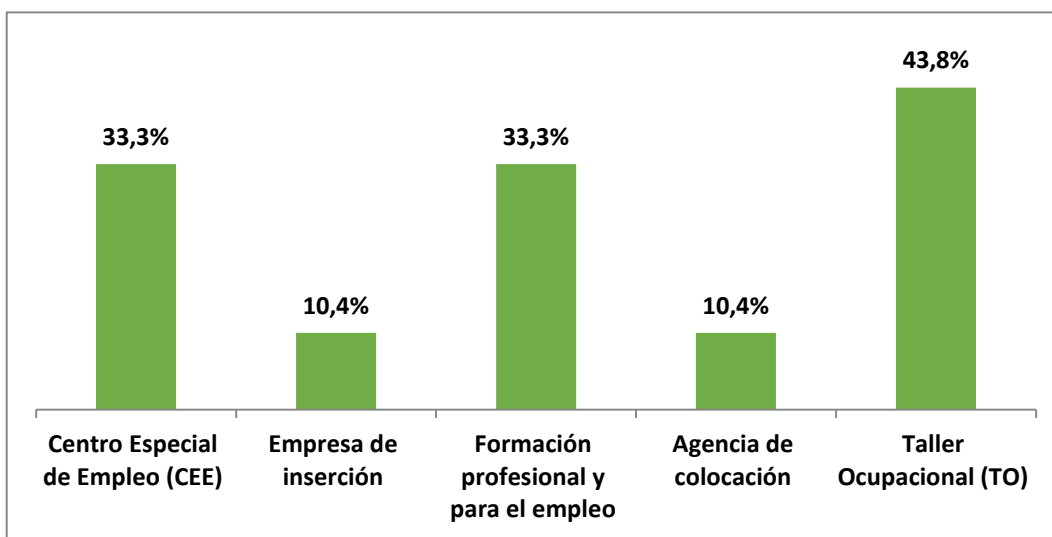
Además del servicio de EcA, las entidades encuestadas cuentan con otros servicios relacionados con la inclusión laboral. De esta manera, el 44,6% tiene más de un servicio. Al considerar el tipo recurso, los datos apuntan que el 43,8% cuenta también con Taller Ocupacional, un 33,3% dispone de un Centro Especial de Empleo, un porcentaje similar de las entidades ofrece "Formación Profesional y para el Empleo" y un 10,4% es también agencia de colocación.

Tabla 6. Entidades según total de servicios dedicados a Empleo con Apoyo. Porcentaje.

| TOTAL SERVICIOS | Porcentaje |
|----------------------|---------------|
| 1 Servicio | 27,7% |
| 2 Servicios | 19,1% |
| 3 o más Servicios | 25,5% |
| No consta | 27,7% |
| Total general | 100,0% |

Fuente Elaboración propia.

Gráfico 14. Recursos relacionados con el empleo disponibles durante el año 2016. Porcentaje.



Fuente Elaboración propia.

Número de personas atendidas por los servicios de Eca

El 27,66% de las entidades atienden en el servicio en promedio a más de 75 personas, el 25,53% presta el servicio a entre 25 y 74 personas, el 23,40% a menos de 25 personas y el 23,40% no ha ofrecido información sobre este aspecto.

Tabla 7. Entidades según personas atendidas en el servicio de EcA. Porcentaje.

| | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|
| Menos de 25 personas | 23,40% |
| Entre 25 y el 74 personas | 25,53% |
| Más de 75 personas | 27,66% |
| Sin datos | 23,40% |

Fuente Elaboración propia.

Durante 2016 las entidades encuestadas han atendido un total de **2.988 personas**. De éstas, el 40,1% es mujer y el 59,9% varón. Los datos según perfil de discapacidad apuntan que buena parte de las personas atendidas presentan discapacidad intelectual (73,4%). Respecto a la edad, el 29% de las personas es menor de 25 años mientras que el 22,1% es mayor de 45 años. Otros **datos significativos sobre la actividad de las entidades** encuestadas en 2016 son:

- **159 personas han pasado definitivamente al mercado ordinario** y ya no precisan apoyos del Servicio de Empleo con Apoyo (**altas exitosas**). Esto supone **solo el 5,32% del total de personas atendidas**. El 79,9% de estas altas corresponde a personas con discapacidad intelectual. Por edad, el 22,6% de las personas es joven y un 23,3% es mayor de 45 años. Y las mujeres suponen el 39,6% de estas personas.
- **962 personas contaban con un contrato en 2016 (contratos vigentes mediados por el Servicio EcA de las entidades iniciados en años anteriores)**; lo que supone el **32,19% de las personas atendidas**. Los perfiles respecto al sexo, edad y tipo de discapacidad indican una mayor presencia de varones que de mujeres (64,7% frente a 35,3%), lo mismo que de personas con discapacidad intelectual frente otros perfiles de discapacidad y de personas jóvenes frente a personas mayores de 45 años.

Al considerar las condiciones laborales de estas 962 personas, los datos indican que el 39,3% de estas personas cuenta con un contrato a jornada completa y un 51,2% dispone de un contrato indefinido. Estos porcentajes varían según el perfil de la persona. Así, por destacar los porcentajes más altos, el 65,7% de las personas con enfermedad mental está contratado a jornada completa y el 60,9% de las personas con discapacidad tiene un contrato indefinido.

- De los **contratos temporales** vigentes a 31 de diciembre de 2016, 105 contratos eran inferiores a 6 meses.
- **285 personas han conseguido un contrato durante 2016** (9,53% de las personas atendidas), los perfiles de discapacidad, y sexo son similares al total de personas usuarias del servicio. El dato sobre la edad de las personas sí marca una diferencia notable entre personas jóvenes y los mayores de 45 años que representan el 35,79% y el 11,93%, respectivamente de los nuevos contratos de 2016. El 35,2% de estas personas ha conseguido un contrato a jornada completa y el 33,2% cuenta con un contrato indefinido. Como en los contratos vigentes en 2016, los porcentajes de personas con jornada completa o contrato indefinido varían según la situación de discapacidad, la edad o el sexo.
- **290 personas han conseguido prácticas no remuneradas** (9,70% de las personas atendidas) en el mercado ordinario a través del Servicio de EcA. El 50,3% es mujer. Por perfil de edad y sexo, se observa que el 51,7% de las personas que han conseguido prácticas no remuneradas tiene 25 años o menos y que el 94,8% presenta discapacidad intelectual.
- **193 personas han finalizado su contrato durante 2016.** Los perfiles de éstas según sexo, discapacidad y edad indican que el 60,10% es varón, que un 77,20% presenta discapacidad intelectual y que el 22,80% tiene 25 años o menos.

- Los cinco **principales sectores de actividad de las personas insertadas** han sido: las actividades administrativas y de servicios auxiliares (33,2%), otros servicios (28,2%), comercio al por mayor y al detalle (26,2%), actividades de la limpieza / personal doméstico (22,8%) y la hostelería (21,7%).

Tabla 8. Total personas atendidas en el Servicio en 2016.

| | Porcentaje | Absolutos |
|--|------------|--------------|
| Sexo | | |
| Total mujeres atendidas | 40,1% | 1.197 |
| Total hombres atendidos | 59,9% | 1.791 |
| Tipo de discapacidad | | |
| Total personas con discapacidad intelectual | 73,4% | 2.193 |
| Total personas con enfermedad mental | 8,9% | 265 |
| Edad | | |
| Total jóvenes atendidos (25 años o menos) | 29,0% | 868 |
| Total mayores atendidos (45 años o más) | 22,1% | 660 |
| Total personas atendidas en el Servicio | | 2.988 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Total altas exitosas en el Servicio. 2016.

| | Porcentaje | Absolutos |
|--|---------------|------------|
| Sexo | | |
| Total mujeres | 39,6% | 63 |
| Total hombres | 60,4% | 96 |
| Tipo de discapacidad | | |
| Total personas con discapacidad intelectual | 79,9% | 127 |
| Total personas con enfermedad mental | 5,0% | 8 |
| Edad | | |
| Total jóvenes atendidos (25 años o menos) | 22,6% | 36 |
| Total mayores atendidos (45 años o más) | 23,3% | 37 |
| Total personas atendidas en el Servicio | 100,0% | 159 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Total contratos vigentes iniciados en años anteriores.

| | Porcentaje | Absolutos |
|--|---------------|------------|
| Sexo | | |
| Total mujeres atendidas | 35,3% | 340 |
| Total hombres atendidos | 64,7% | 622 |
| Tipo de discapacidad | | |
| Total personas con discapacidad intelectual | 74,8% | 720 |
| Total personas con enfermedad mental | 9,6% | 92 |
| Edad | | |
| Total jóvenes atendidos (25 años o menos) | 21,3% | 205 |
| Total mayores atendidos (45 años o más) | 11,7% | 113 |
| Total personas atendidas en el Servicio | 100,0% | 962 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Promedio de porcentaje de contratos vigentes iniciados en años anteriores según tipo de contrato.

| | Jornada completa | Contrato indefinido |
|---------------------------|------------------|---------------------|
| Mujeres | 39,3 | 55,6 |
| Jóvenes | 28,5 | 43,9 |
| Mayores | 47,0 | 52,6 |
| Discapacidad Intelectual | 38,3 | 60,9 |
| Enfermedad Mental | 65,7 | 37,8 |
| Todas las personas | 39,3 | 51,2 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Total personas contratadas durante 2016.

| | Absoluto | Porcentaje |
|---|------------|----------------|
| Sexo | | |
| Total mujeres | 123 | 43,16% |
| Total hombres | 162 | 56,84% |
| Edad | | |
| Total jóvenes (25 años o menos) | 102 | 35,79% |
| Total mayores (45 años o más) | 34 | 11,93% |
| Tipo de discapacidad | | |
| Total personas con discapacidad intelectual | 208 | 72,98% |
| Total personas con enfermedad mental | 48 | 16,84% |
| Total personas contratadas en 2016 | 285 | 100,00% |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Promedio de porcentaje de personas contratadas en 2016 según tipo de contrato.

| | Jornada completa | Contrato indefinido |
|---------------------------|------------------|---------------------|
| Mujeres | 36,1 | 44,6 |
| Jóvenes | 29,0 | 44,3 |
| Mayores | 54,1 | 43,7 |
| Discapacidad Intelectual | 36,5 | 39,5 |
| Enfermedad Mental | 67,3 | 32,5 |
| Todas las personas | 35,2 | 33,2 |

Fuente Elaboración propia.

Tabla 14. Total personas en prácticas remuneradas.

| | Absoluto | Porcentaje |
|---|------------|---------------|
| Sexo | | |
| Total mujeres | 146 | 50,3% |
| Total hombres | 144 | 49,7% |
| Edad | | |
| Total jóvenes (25 años o menos) | 150 | 51,7% |
| Total mayores (45 años o más) | 8 | 2,8% |
| Tipo de discapacidad | | |
| Total personas con discapacidad intelectual | 275 | 94,8% |
| Total personas con enfermedad mental | 5 | 1,7% |
| Total personas en 2016 | 290 | 100,0% |

Fuente Elaboración propia.

Tabla 15. Total personas en que han finalizado su contrato en 2016.

| | Absoluto | Porcentaje |
|---|------------|----------------|
| Sexo | | |
| Total mujeres | 77 | 39,90% |
| Total hombres | 116 | 60,10% |
| Edad | | |
| Total jóvenes (25 años o menos) | 44 | 22,80% |
| Total mayores (45 años o más) | 12 | 6,22% |
| Tipo de discapacidad | | |
| Total personas con discapacidad intelectual | 149 | 77,20% |
| Total personas con enfermedad mental | 23 | 11,92% |
| Total personas en 2016 | 193 | 100,00% |

Fuente Elaboración propia.

Tabla 16. Principales sectores de actividad de las personas insertadas.

| | Porcentaje promedio |
|---|---------------------|
| N -Actividades administrativas y servicios auxiliares | 33,2% |
| S - Otros servicios | 28,2% |
| G -Comercio al por mayor y al detalle | 26,2% |
| T - Actividades de la limpieza / personal doméstico | 22,8% |
| I - Hostelería | 21,7% |
| C - Industrias manufactureras | 19,2% |
| K - Actividades financieras y de seguros | 17,5% |
| J - Información y comunicaciones | 12,0% |
| A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 11,3% |
| R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 10,0% |
| O- Administración pública | 8,7% |
| Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales | 5,6% |
| E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos | 4,7% |
| F – Construcción | 4,7% |
| H - Transporte y almacenamiento | 4,2% |
| P - Educación | 3,5% |

Fuente *Elaboración propia.*

Los datos sobre las modalidades de **contrato firmados en 2016**, apuntan que **la modalidad mayoritaria es la de contrato temporal** de personas con discapacidad que suponen casi la mitad de los contratos suscritos en 2016. El siguiente tipo es **el de obra o servicio que supone el 28,2%** de los contratos mientras que **sólo el 11,6% corresponden a contratos indefinidos.**

Tabla 17. Promedio de porcentaje de modalidades contractuales.

| | Porcentaje |
|---|------------|
| Temporal personas con discapacidad | 49,5% |
| Obra o servicio | 28,2% |
| Indefinido personas con discapacidad ordinario Indefinido ordinario (bonificado o no bonificado) | 11,6% |
| Eventual circunstancias de la producción | 5,8% |
| Conversión ordinaria | 3,2% |
| Interinidad | 0,7% |
| Formación | 0,7% |
| Prácticas | 0,4% |

Fuente Elaboración propia.

En relación con las **entidades colaboradoras**, la encuesta registra un total de 644 de organizaciones. El 85,2% corresponde a empresas privadas, un 8,5% son empresas vinculadas a la economía social mientras que la administración pública representa solo el 6,2% de las entidades colaboradoras.

Tabla 18. Empresas colaboradoras con el servicio. Total y porcentaje.

| | Total | Porcentaje |
|-------------------------------|-------|------------|
| Empresa Privada | 549 | 85,2% |
| Economía Social* | 55 | 8,5% |
| Administración Pública | 40 | 6,2% |

Fuente Elaboración propia.

4.3 Fuentes de financiación

El presupuesto promedio del servicio EcA en 2016 de las entidades encuestadas, se sitúa en 119.006,33 euros, siendo el máximo 326.488,23 euros y el mínimo 11.704,41 €. Cabe recordar que el 27,66% de las entidades atienden en el servicio en promedio a más de 75 personas, el 25,53% presta el servicio a entre 25 y 74 personas, el 23,40% a menos de 25 personas.

Los resultados de la encuesta muestran también el grado de incidencia de las distintas fuentes de financiación de los servicios de EcA. De esta manera, las vías de financiación con más incidencia en el servicio son: la financiación pública autonómica que representa en promedio el 37,9% de la financiación, la de otras administraciones públicas (incluyendo los fondos europeos) el 37,0% y la de las obras sociales, fundaciones y otras entidades no lucrativas que suponen en promedio el 28,8% de la financiación total del servicio.

Tabla 19. Presupuesto anual de los servicios EcA de las entidades encuestadas. Total euros.

| | Media | Máximo | Mínimo |
|--|--------------|--------------|-------------|
| Presupuesto anual de los servicios de EcA en 2016 | 119.006,33 € | 326.488,23 € | 11.704,41 € |

Fuente Elaboración propia.

Tabla 20. Grado de incidencia de cada tipo de financiación para los servicios EcA (%).

| | Promedio |
|--|----------|
| Financiación pública autonómica | 37,9 |
| Financiación de otras administraciones públicas (incluyendo UE) | 37,0 |
| Obras sociales, fundaciones y otras entidades no lucrativas | 28,8 |
| Aportaciones de empresas privadas y/o particulares | 17,2 |
| Medidas alternativas | 13,0 |
| Copago por parte de los usuarios del servicio ECA | 30,2 |
| Coste asumido por la entidad | 20,4 |
| Otros | 8,0 |

Fuente Elaboración propia.

4.4 Evolución y perspectivas

En el marco de la Encuesta se ha preguntado a las entidades su valoración del 2016 respecto al año anterior (2015) y sus expectativas sobre tres cuestiones concretas:

1. El número total de personas usuarias atendidas en el servicio de EcA.
2. El número personas que han trabajado en el mercado laboral ordinario.
3. El volumen de financiación para los servicios de EcA.

Respecto a su valoración del 2016 considerando los resultados de 2015, el 63,64% de las entidades encuentra que el número total de personas usuarias atendidas en el servicio de EcA ha aumentado respecto a 2015. Sin embargo, según la opinión del 61,90% de las entidades, el volumen de financiación ha disminuido. Por otra parte, el 45,45% de las entidades piensa que ha aumentado número personas que han trabajado en el mercado laboral ordinario.

La mayoría de las entidades estima que en 2017 aumentara tanto el número personas atendidas en el servicio como el de personas que accederán al mercado laboral ordinario. No todas las entidades son optimistas sobre la financiación en 2017: el 42,86% considera que el volumen de financiación descenderá.

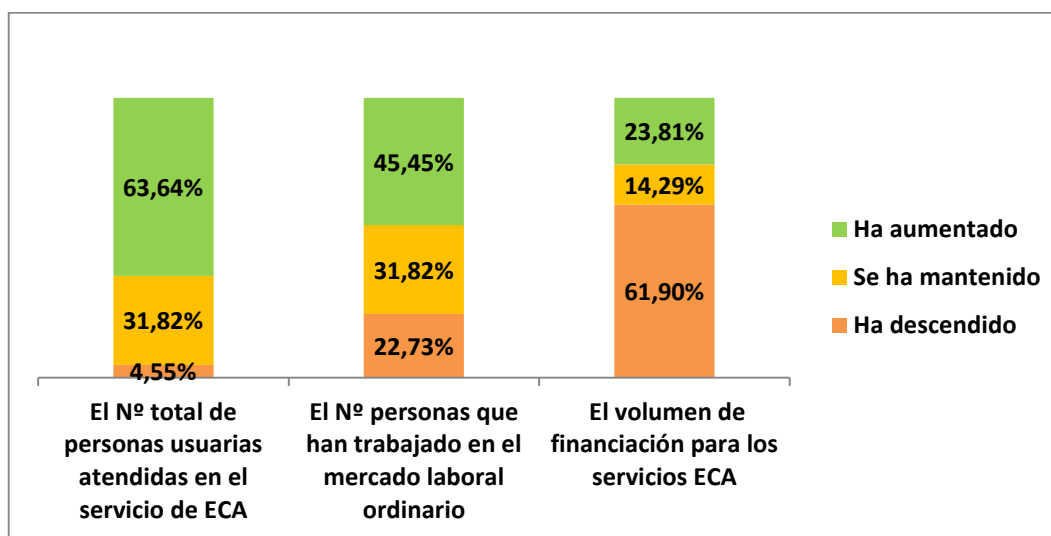
Esta percepción respecto a la situación del Empleo con Apoyo se puede constatar a partir de algunas de las opiniones recabadas dentro de la Encuesta:

“Los programas de EcA en España pasan por una situación crítica debido a los escasos fondos para su financiación ya que no hay una proyección a largo plazo que asegure el mantenimiento y continuación de dichos programas...”

“Creo que la situación está mejorando pero falta financiación y compromiso en la regulación legislativa”.

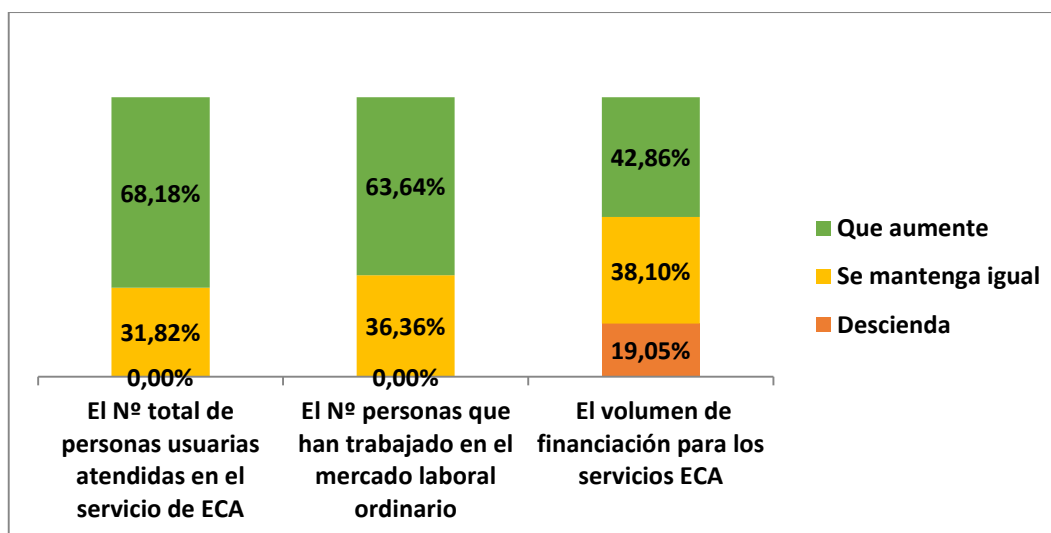
“Creo que el empleo con apoyo recibe menos soporte de las Administraciones que el trabajo protegido y hacen falta muchos recursos”.

Gráfico 15. Valoración del 2016 respecto al año anterior (2015).



Fuente Elaboración propia.

Gráfico 16. Expectativas del Servicio EcA para 2017.



Fuente Elaboración propia.

Además de la cuestión de la financiación, la Encuesta recoge otras valoraciones respecto a la evolución del Empleo con Apoyo. Las entidades consideran que **el EcA está en sintonía con la Convención en tanto que supone una vía orientada a la inserción laboral en el mercado ordinario y en este sentido contribuye a la normalización**. Sin embargo,

también consideran que existen distintas barreras que impiden que más personas con discapacidad puedan participar en programas de ECA. Una de ellas es que **los apoyos de la Administración Pública tienden a fomentar más los espacios protegidos que la inclusión en el mercado ordinario:**

No podemos luchar con las ayudas y subvenciones que reciben los Centros Especiales de Empleo, por las cuáles abaratan coste y hacen que empresas ordinarias no puedan competir en precio con ellos, cerrando puertas a la contratación directa por parte del sector empresarial.

Las ayudas se vuelcan a los centros especiales de empleo, y no al empleo ordinario.

Por otra parte, las entidades aprecian que **existe un mercado laboral poco social que ofrece pocas oportunidades al colectivo** por desconocimiento o desinterés.

Existe poca información en el ámbito empresarial sobre estas opciones.

... cuesta mucho acceder a empresas que quieran colaborar en el empleo con apoyo pero las que colaboran están muy contentas con el resultado.

Existen pocas ofertas adaptadas en empresas ordinarias.

Las entidades consideran que **hace falta una legislación que facilite de manera más clara y decisiva el Empleo con Apoyo.** Algunas veces la burocracia supone una barrera para la transición al mercado ordinario. En su opinión, **es necesario mejorar el Real Decreto** ampliando el abanico de destinatarios finales, mejorando su financiación.

En nuestra Región por ejemplo hay una dificultad primordial para participar en los programas de EcA las personas que están trabajando en centros especiales de empleo pues para poder participar en los programas de empleo con apoyo tienes que estar desempleado.

No nos acogemos al Real Decreto pues nuestra normativa Regional que regula el empleo con apoyo es más flexible, con unos objetivos más alcanzables y no excluye a las personas con discapacidad sensorial con un grado igual o superior al 65%.

No podemos acogernos a las subvenciones del Real Decreto ya que no podemos adquirir el compromiso de contratación establecido.

Es necesaria una mejora de la normativa. En nuestra comunidad se lleva mucho tiempo luchando por actualizar y modificar algunos aspectos del Real Decreto para que se adecúe a la realidad de los colectivos de personas con discapacidad intelectual.

Es una fuente de financiación que tan sólo cubre una pequeña parte de los apoyos en el puesto.

El Real Decreto debería estar ajustado a las personas con más necesidades de apoyo, haciendo posible que las personas salgan de los Centros Ocupacionales y de los Centros de Día.

Respecto a las personas con discapacidad, **las entidades identifican dos perfiles con mayor vulnerabilidad**. Por un lado, **las mujeres** que participan en menor medida en programas de EcA y **las personas residentes en el entorno rural** donde las ofertas de empleo son todavía más escasas y los desplazamientos suponen una barrera añadida.

Ya desde un principio, a nuestro servicio llegan más hombres que mujeres para participar en itinerarios de inserción...

Existen más puestos de trabajo adecuados para hombres que para mujeres.

La única diferencia [entre hombres y mujeres] es la traba de las familias con respecto a que las mujeres, con discapacidad, busquen empleo o un empleo que no sea protegido.

Más difícil insertar en el mercado ordinario a mujeres con discapacidad intelectual.

Las principales dificultades son económicas y de aquellas personas que están en entornos rurales...

Se han dado casos de rechazo de dicho programa por la distancia e incluso rechazo de ofertas de trabajo por falta de medios de transporte a los centros de trabajo... Cuando no hay combinación posible de medios de transporte ni disponibilidad por parte de ningún familiar, la persona con discapacidad se ve privada de participar en dichos programas.

Se apuntan también otros factores como la **falta de apoyo familiar**, la **estructura frágil de los Programas de EcA por la falta de recursos** tanto humanos como económicos.

Debido a que son programas deficitarios para la entidad, muchas personas no tienen los recursos suficientes para participar.

Otra de las dificultades es el "acomodamiento" de las familias de que sus hijos estén en centros de día o percibiendo una pensión económica sin buscar el tránsito al empleo ya sea al protegido o participando en los programas.

*La no continuidad de contratos de preparadores laborales,
pocas horas de contratación de los mismos...*

En contra partida, se observa práctica unanimidad sobre los **aspectos que favorecen el desarrollo de los programas de EcA**: una **financiación estable** que permita mantener en el tiempo un servicio de calidad, **el apoyo del entorno familiar**, **difusión** de los programas de EcA y el **apoyo de las administraciones públicas**.

5 Conclusión y propuestas sobre la consolidación y futuro del Empleo con Apoyo en España: dificultades actuales, tendencias, evolución y propuestas para intervención pública.

El mundo de la discapacidad intelectual y de la discapacidad en general ha experimentado cambios profundos en los enfoques y paradigmas. La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, la evolución del concepto de Discapacidad Intelectual desarrollada por la Asociación Americana para la Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, principalmente y entre otros factores, han llevado a una evolución en el modo de entender la discapacidad. Hoy compartimos a nivel internacional un enfoque de esta realidad que se basa en los derechos de las personas con discapacidad como cualquier otro ciudadano. Que entiende la aproximación a esta realidad desde una perspectiva biopsicosocial. Que comprende que el contexto y el medio, su accesibilidad y adaptación, son determinantes para que la persona con discapacidad pueda participar de manera plena en cualquier ámbito de su vida. Y que sabe a ciencia cierta que la clave para superar las barreras del contexto, las cognitivas y las sociales, se sustenta en una herramienta fundamental, los APOYOS. El Empleo con Apoyo (EcA) estuvo, entre otros elementos, en ese germen de cambio que nos ha llevado a donde hoy estamos.

Como se apunta en este documento, existen diferentes definiciones de EcA que son coherentes entre sí y que comparten que, cuando hablamos de Empleo con Apoyo, hablamos de inserción laboral de personas con discapacidad o en situación de riesgo de exclusión por otras causas, de mercado de trabajo ordinario o empleo normalizado, de un sistema entrenamiento y apoyo individualizado en el puesto de trabajo y de un profesional especializado para llevarlo a cabo. De acuerdo con la EUSE, el Empleo con Apoyo promueve los valores de la individualidad, el

respeto, el desarrollo de la *autonomía y autodeterminación*, el empoderamiento, la accesibilidad, entre otros.

En el Empleo con Apoyo se pueden identificar dos elementos fundamentales.

1. El Preparador Laboral que tiene como propósito apoyar a la persona demandante de empleo desde el principio hasta que trabaja de forma independientemente en el mercado laboral abierto.
2. El otro elemento es el apoyo, que es la herramienta sin la cual no conseguiríamos el resultado deseado de eficacia y autonomía. El empleo con apoyo se orienta al desarrollo de los denominados *apoyos naturales* entendidos como 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 (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

El Empleo con Apoyo se ha extendido no solo geográficamente (pueden documentarse experiencias en sitios tan diferentes como Argentina, Estados Unidos, Malasia o Irlanda), sino también a la gran mayoría de tipos de discapacidad y gran variedad de colectivos en situación de riesgo de exclusión por causas diferentes a la discapacidad. Ello está implicando la adaptación metodológica a diferentes tipos de colectivos, situaciones y ámbitos geográficos. Esto no habrá de significar ninguna barrera infranqueable, ya que el Empleo con Apoyo ha partido siempre de la premisa de la adaptación a cada persona y situación. Las cuestiones críticas vendrán más bien en relación a cómo sustentar servicios de Empleo con Apoyo ante esta variedad de personas usuarias. La respuesta estriba en la utilización de modelos de financiación basados

en resultados que financien diferencialmente en función de la variedad e intensidad de necesidades de apoyo del colectivo atendido.

En España, el primer programa de EcA en ponerse en funcionamiento fue el *Projecte Aura* iniciado en 1989 por Gloria Canals y Montse Domenech. Dos años después, en 1991, se puso en marcha el programa de Empleo con Apoyo denominado *Treball amb Support*, impulsado por el Consell Insular de Mallorca y encabezado por Ferrán Bellver, que fundó, en el año 1993, la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), principal impulsora de esta metodología en nuestro país. Otra de las instituciones relevantes en la historia del Empleo con Apoyo en España ha sido el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) que con su serie de estudios sobre la Situación del empleo con Apoyo han aportado conocimiento científico respecto a este ámbito.

En la actualidad, según datos que se recopilan en el presente informe, nos encontramos con una serie de entidades sobre todo de ámbito local o provincial que proporcionan un conjunto amplio de servicios y que en su gran mayoría se encuentran adscritas a una o varias redes de colaboración. La mayoría de las organizaciones cuentan con una trayectoria superior a 10 años (el 58% inicio este servicio antes del 2005). Se trata por tanto de **organizaciones consolidadas, con larga experiencia**. Mayoritariamente, el perfil al que se dedican es a población con discapacidad intelectual, de manera especializada.

La **estructura de los servicios es pequeña o mediana**, con la mayoría de profesionales de los servicios dedicados a la preparación laboral, en condiciones altas de estabilidad laboral, e intensidad de jornada. Son organizaciones de alta dependencia de la financiación pública.

Una buena parte de las entidades cuenta con entre 3 y 5 profesionales dedicado exclusivamente al servicio de EcA. La figura más relevante en este servicio es la del preparador laboral. En promedio, cada entidad cuenta con 3 preparadores laborales en la plantilla.

Durante 2016 las entidades encuestadas han atendido un total de 2.988 personas, de las el 40,1% eran mujeres. Los datos según perfil de

discapacidad, apuntan que las personas discapacidad intelectual representan el 73,4% del total de personas atendidas. Respecto a la edad, el 29% de las personas es menor de 25 años. **El 32,19% de las personas atendidas se encuentra trabajando**; de éstas, el 9,53% que ha sido contratada a lo largo del año 2016 (285 personas). **Solo el 5,32% del total de personas atendidas ha pasado definitivamente al mercado ordinario.**

Los datos sobre las modalidades de contrato firmados en 2016, apuntan que la modalidad mayoritaria es la de contrato temporal de personas con discapacidad que suponen casi la mitad de los contratos suscritos mientras que **sólo el 11,6% corresponden a contratos indefinidos**. Es relevante señalar que **las mujeres aparecen con cifras más bajas tanto en contratos vigentes como en nuevos contratos**. Solamente muestran cifras más altas que los hombres en lo referente a prácticas remuneradas.

El presupuesto promedio del servicio EcA en 2016 de las entidades encuestadas, se sitúa en 119.006,33 euros, siendo el máximo 326.488,23 euros y el mínimo 11.704,41 €. Las vías de financiación con más incidencia en el servicio son: la financiación pública autonómica que representa en promedio el 37,9% de la financiación, la de otras administraciones públicas (incluyendo los fondos europeos) el 37,0% y la de las obras sociales, fundaciones y otras entidades no lucrativas que suponen en promedio el 28,8% de la financiación total del servicio.

Una parte importante de las entidades encuestadas reconoce el crecimiento del Empleo con Apoyo en términos de personas atendidas en insertadas, sin embargo considera que la financiación ha sido insuficiente y no lo seguirá siendo en 2017.

De hecho, **la falta de financiación es una de las principales preocupaciones de los agentes promotores del Empleo con Apoyo en España, junto con la falta de una legislación que facilite esta modalidad de manera más clara y decisiva.**

Las entidades encuestadas en este informe consideran que **el EcA está en sintonía con la Convención en tanto que supone una vía orientada a**

la inserción laboral en el mercado ordinario y en este sentido contribuye a la normalización. Sin embargo, también consideran que existen distintas barreras que impiden que más personas con discapacidad puedan participar en programas de ECA. Una de ellas es que los apoyos de **la Administración Pública tienden a fomentar más los espacios protegidos que la inclusión en el mercado ordinario.** Por otra parte, las entidades aprecian que **existe un mercado laboral poco social** que ofrece pocas oportunidades al colectivo por desconocimiento o desinterés. Respecto a las personas con discapacidad, **las entidades identifican dos perfiles con mayor vulnerabilidad.** Por un lado, las **mujeres** que participan en menor medida en programas de EcA y las **personas residentes en el entorno rural** donde las ofertas de empleo son todavía más escasas y los desplazamientos suponen una barrera añadida.

Propuestas

Desde la Administración Pública es necesario fomentar la inclusión al mercado ordinario. Una vía es considerar que las subvenciones se otorguen a la persona y que sea ésta la que elija donde quiere trabajar y en función de su elección la subvención irá a esa empresa independientemente de la forma jurídica que tenga (CEE o Empresa Ordinaria).

Mejorar el Real Decreto ampliando el abanico de destinatarios finales y su financiación. Procurando incorporar a este marco normativo a las personas con mayores necesidades de apoyo.

En España sólo las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a contratar personas con discapacidad. Sería conveniente reducir ese número a 30. Se ajusta mucho más a la realidad del tejido empresarial de nuestro país y a la realidad del ámbito rural.

Generar programas de Empleo con Apoyo con carácter transversal que impulsen la participación en los mismos de los perfiles más vulnerables entre las personas con discapacidad (mujeres, personas que residen en entornos rurales, personas con grandes necesidades de apoyo).

Avanzar en dinámicas centradas en las personas, evitando poner el acento en los programas o proyectos de empleo ya éstos son las herramientas y no el objetivo.

Generar foros para el encuentro con el sector empresarial, más allá del trabajo de prospección que se realizan en los programas o proyectos de empleo.

Incorporar metodologías de planificación y evaluación que lleven hacia la excelencia. Mejores organizaciones podrán ofrecer mejores apoyos a las personas.

Es fundamental incorporar el concepto de contabilidad social, destacando el valor que aportan las organizaciones vinculadas al Empleo con Apoyo, tanto en retorno directo como en impacto social.

6 Referencias

Bond, G. (2004). Supported employment: Evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 27 (4): 345–359.

Bond, G., Drake, R. y Becker, D. (2008). An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 31 (4): 280–290.

Clavaín, R. y Serra, F. (2013) Informe contrataciones empleo con apoyo 2012. Madrid: AESE.

Dotson, W.H., Richman, D.M., Abby, L. , Thompson, S. y Plotner, A. (2013). Teaching skills related to self-employment to adults with developmental disabilities: An analog analysis. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 2336-2350.

EUSE (2010) Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo. Dundee: EUSE.

EUSE (2010). Caja de Herramientas de la EUSE para la práctica del Empleo con Apoyo. Dundee: European Union of Supported Employment.

EUSE (2014) Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo: EUSE.

EUSE (2015). Caja de Herramientas para la Diversidad de la EUSE. Belfast: European Union of Supported Employment.

Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C. Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Jordán de Urrés, F. B., Eklund, B., Sariola, L. Y Haltunen, H. (2005). European Union of Supported

Employment Information Booklet & Quality Standards. Belfast: European Union of Supported Employment. Traducido al Español (EUSE, Folleto informativo y Modelo de Calidad) y al Francés (Brochure d'information et Normes de Qualité).

Evans, M., Lopes, I., Katsouda, C., Diepeveen, A., Fleming, M., Haddock, M., Hazzard, T., Schuller, S., Johnova, M., Boxava, P., Martínez, S., Jordán de Urríes, F. B., Eklund, B., Sariola, L., & Haltunen, H. (2005) Folleto informativo y modelo de calidad. Derry: European Union of Supported Employment.

Hagner, D. y Davies, T. (2002). "Doing my own thing": Supported self-employment for individuals with cognitive disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 65-74.

Inge, K. J. (2008). Customized employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 28: 133-134.

International Labour Organization (2014). *Supported Employment, a Handbook*. Geneva: International Labour Organization.

Jordán de Urríes, F. B. (2005) Estándares europeos de calidad para los servicios de empleo con apoyo. Instrumento de Evaluación. Salamanca: INICO.

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

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. NIPO 214-03-013-5

Jordán de Urrés, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). Evaluation and follow up of Supported Employment initiatives in Spain from 1995 to 2008. *Journal of Vocational Rehabilitation* 33(1), pp. 39-49.

Jordán de Urrés, F. B. y Verdugo, M. A. (2011). Informe ECA 2011. Evolución del empleo con apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE. Salamanca INICO.

Jordán de Urrés, F. B., Fernández, R. y Pérez, A. (2016). El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo. En VI Premio Investigación e innovación sobre personas con discapacidad intelectual. Trabajos premiados 2015. (pp. 243-355) Manresa: AMPANS.

Jordán de Urrés, F. B., Martínez, S., Bellver, F., Martínez, A., Serra, X. y Cabré, M. (2003) Análisis histórico y comparativo de la normativa autonómica de subvenciones al empleo con apoyo. Madrid: Asociación Española de Empleo con Apoyo y Real Patronato sobre Discapacidad.

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

Jordán de Urrés, 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.

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

Martínez, S. y Prats, J. L. (2015) Informe contrataciones empleo con apoyo 2014. Madrid: AESE.

O'Brien, J. (1990). Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities. Syracuse: Responsive Systems Associates.

Prats, J. L. y Martínez, S. (2016) Informe contrataciones empleo con apoyo 2015. Madrid: AESE.

Serra, F. y Clavaín, R. (2014) Informe contrataciones empleo con apoyo 2013. Madrid: AESE.

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., Jordán de Urríes F. B. y Vicent, C. (2009). Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA). Salamanca: Ediciones del INICO.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes F. B. y Vicent, C. (2009a). Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA). Salamanca: Ediciones del INICO.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Vicent, C. (2009b). A Multicomponent Evaluation System of Supported Employment Programs. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31(1), pp. 65-72.

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

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

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

Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, F. B, Orgaz, B., Benito, M. C., Martín-Ingelmo, R., Ruiz, N. y Santamaría, M. (2010) *Impacto social del programa ECA Caja Madrid de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO.

Wehman, P., Inge, K. J., Revell, W. G. y Brooke, V. A. (2007). *Real work for real pay*. Baltimore: Paul Brookes Publishing.

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.

Wheman, P. (2012) *Supported employment: What is it?*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(3), 139-142.

Anexo I: Cuestionario a Entidades proveedoras de servicios de empleo con apoyo.



CUESTIONARIO A ENTIDADES PROVEEDORAS DE SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO (ECA) (Datos relativos al Ejercicio 2016)

El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), con el apoyo de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), está realizando el informe "Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020". Para ello, queremos conocer las principales claves actuales que facilitan o dificultan el pleno desarrollo del Empleo con Apoyo en España dirigido específicamente a personas con discapacidad.

Como entidad que realiza Empleo con Apoyo en España, solicitamos su colaboración para responder el siguiente cuestionario, en el que tratamos de recoger la dimensión numérica pero también las percepciones sobre situación y necesidades, sobre el Empleo con Apoyo en España.

La participación es voluntaria y la información que se recoja será tratada de forma confidencial, por lo que no es necesario que se indique ningún dato personal. Para cualquier duda o consulta contacte a través de este correo electrónico de atención permanente: oad@observatoriodeladiscapacidad.info Muchas gracias.

P.1. Por favor indique el perfil de la persona que contesta este cuestionario:

| | | |
|--|--------------------------|----------|
| Técnico del Servicio (Preparador, prospector, etc.) | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Gestor del Servicio (Gerente, administrativo, etc.) | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Colaborador del Servicio (Voluntario, proveedor, etc.) | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Otro (Indique cuál: _____) | <input type="checkbox"/> | 4 |

A) CARACTERÍSTICAS DE SU ORGANIZACIÓN (ENTIDAD)

P.2. Año de constitución de su entidad:_____

P.3. Año en que comenzaron a desarrollar servicios ECA en su entidad:_____

P.4. ¿Pertenece su organización a alguna Federación, Confederación o plataforma de ámbito autonómico o estatal? Por favor indique cuál, o cuáles:

P.5. Indique el ámbito de actuación de su entidad. (puede marcar varias):

| | | |
|----------------------------|--------------------------|----------|
| Local o provincial | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Autonómico | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Estatal | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Otro (Indique cuál: _____) | <input type="checkbox"/> | 4 |

P.6. Indique el tipo al que corresponde su entidad:

| | | |
|---|--------------------------|----------|
| ONG ESPECÍFICA DE INCLUSIÓN LABORAL | <input type="checkbox"/> | 1 |
| ONG CON OTROS SERVICIOS ADEMÁS DE INSERCIÓN LABORAL | <input type="checkbox"/> | 2 |
| COOPERATIVA | <input type="checkbox"/> | 3 |
| FUNDACIÓN | <input type="checkbox"/> | 4 |
| INSTANCIA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | <input type="checkbox"/> | 5 |
| EMPRESA SOCIAL | <input type="checkbox"/> | 6 |
| OTRO (Indique cuál: _____) | <input type="checkbox"/> | 7 |

B) DIMENSIÓN DEL SERVICIO DE EMPLEO CON APOYO DE SU ENTIDAD EN EL AÑO 2016

P.7. Por favor indique el tipo o tipos de discapacidad a la que se han orientado las actividades de Empleo con Apoyo en su entidad, durante el año 2016. (puede marcar varias):

| | |
|---|--------------------------|
| Discapacidad intelectual (antes conocida como retraso mental) | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad por Autismo | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad por Parálisis Cerebral | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad por enfermedad mental (esquizofrenia, trastorno bipolar, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad visual (ceguera o dificultad para ver) | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad auditiva (sordera o dificultad para oír) | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad física (incluida motora y/u orgánica) | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad múltiple o pluridiscapacidad | <input type="checkbox"/> |
| Otras (Indique cuál: _____) | <input type="checkbox"/> |

P.8. ¿Podría indicar si en su entidad han estado disponibles los siguientes recursos relacionados con el empleo, durante el año 2016? (puede marcar varias):

| | |
|--|--------------------------|
| Centro Especial de Empleo (CEE) | <input type="checkbox"/> |
| Empresa de inserción | <input type="checkbox"/> |
| Formación profesional | <input type="checkbox"/> |
| Agencia de colocación | <input type="checkbox"/> |
| Taller Ocupacional (TO) | <input type="checkbox"/> |
| Otros relacionadas con el empleo (Indique cuál: _____) | <input type="checkbox"/> |

P.9. Por favor indique los Recursos humanos (en número de personas e intensidad de jornada) dedicados directamente al Servicio de Empleo con Apoyo durante el año 2016.

| | Número total | % a jornada completa | % indefinidos |
|--|--------------|----------------------|---------------|
| Preparadores laborales (PL) | | | |
| Prospectores de empleo (en caso de que sean distintos de los PL) | | | |
| Personal de gestión y administración | | | |
| Otros profesionales (especificar): | | | |

*Se refiere al total de la plantilla de la entidad que está trabajando en los servicios de la entidad

P.10. Por favor indique el número de personas atendidas en el Servicio de Empleo con Apoyo durante el año 2016.

| | Número total |
|---|--------------|
| Total personas atendidas en el Servicio | |
| Total mujeres atendidas | |
| Total jóvenes atendidos (25 años o menos) | |
| Total mayores atendidos (45 años o más) | |
| Total personas con discapacidad intelectual | |
| Total personas con enfermedad mental | |

P.11. Por favor indique el número de altas positivas o exitosas (es decir, personas que han salido definitivamente al mercado ordinario y ya no precisan apoyos del Servicio de Empleo con Apoyo) durante el año 2016.

| | Número total |
|--|--------------|
| Total altas exitosas en el Servicio | |
| Total altas exitosas en el Servicio mujeres | |
| Total altas exitosas en el Servicio jóvenes (25 años o menos) | |
| Total altas exitosas en el Servicio mayores (45 años o más) | |
| Total altas exitosas en el Servicio con discapacidad intelectual | |
| Total altas exitosas en el Servicio con enfermedad mental | |

C) RESULTADOS DE INSERCIÓN EN LA EMPRESA ORDINARIA DURANTE EL AÑO 2016

P.12. Por favor indique el número de PERSONAS QUE ESTÁN CONTRATADAS en el mercado ordinario en el año 2016 (aunque su contrato se iniciara en años anteriores. Se refiere por tanto a contratos mediados por su Servicio de Empleo con Apoyo que permanecen vigentes en 2016).

| | Número total | % a jornada completa | % indefinidos |
|----------------------------|--------------|----------------------|---------------|
| Total personas contratadas | | | |
| Total mujeres contratadas | | | |

| | Número total | % a jornada completa | % indefinidos |
|---|-----------------|----------------------------|------------------|
| Total jóvenes contratados (25 años o menos) | | | |
| Total mayores contratados (45 años o más) | | | |
| Total personas con discapacidad intelectual contratadas | | | |
| Total personas con enfermedad mental contratadas | | | |

P.13. De los contratos temporales vigentes a 31 de diciembre de 2016, ¿Cuántos eran inferiores a 6 meses? _____

P.14. Por favor indique el número de personas que HAN CONSEGUIDO CONTRATO LABORAL en el mercado ordinario a través del Servicio de Empleo con Apoyo DURANTE EL AÑO 2016.

| | Número total | % a jornada completa | % indefinidos |
|---|-----------------|----------------------------|------------------|
| Total personas contratadas en 2016 | | | |
| Total mujeres contratadas en 2016 | | | |
| Total jóvenes contratados en 2016 (25 años o menos) | | | |
| Total mayores contratados en 2016 (45 años o más) | | | |
| Total personas con discapacidad intelectual contratadas en 2016 | | | |
| Total personas con enfermedad mental contratadas en 2016 | | | |

P.15. Por favor indique el número de personas apoyadas por su Servicio de Empleo con Apoyo que HAN FINALIZADO SU CONTRATO LABORAL (independientemente del motivo) durante el año 2016.

| | Número total | % a jornada completa | % indefinidos |
|---|-----------------|----------------------------|------------------|
| Total personas en 2016 | | | |
| Total mujeres en 2016 | | | |
| Total jóvenes en 2016 (25 años o menos) | | | |
| Total mayores en 2016 (45 años o más) | | | |
| Total personas con discapacidad intelectual en 2016 | | | |
| Total personas con enfermedad mental en 2016 | | | |

P.16. Por favor indique el número de personas que han conseguido PRÁCTICAS NO REMUNERADAS en el mercado ordinario a través del Servicio de Empleo con Apoyo durante el año 2016.

| | Número total | % a jornada completa | % indefinidos |
|---|--------------|----------------------|---------------|
| Total personas en 2016 | | | |
| Total mujeres en 2016 | | | |
| Total jóvenes en 2016 (25 años o menos) | | | |
| Total mayores en 2016 (45 años o más) | | | |
| Total personas con discapacidad intelectual en 2016 | | | |
| Total personas con enfermedad mental en 2016 | | | |

P.17. En relación a las empresas/entidades colaboradoras que han contratado a personas usuarias de su Servicio de Empleo con Apoyo, indique el número de cada una de ellas según categoría.

| | Número total |
|------------------------------|--------------|
| Empresa Privada | |
| Economía Social ¹ | |
| Administración Pública | |

D) EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS

P.18. ¿Cuál es, en su opinión, la situación general del ECA en España actualmente? Explique por qué.

P.19. Según su experiencia, ¿cuáles son las principales DIFICULTADES que encuentran las personas con discapacidad para participar en programas de ECA?

P.20. ¿Se observan diferencias entre hombres y mujeres en relación con las dificultades señaladas? En caso afirmativo, indique cuáles.

¹ Referencia a empresas de inserción, cooperativas, sociedades limitadas, fundaciones, asociaciones.

P.21. En su opinión, ¿qué factores (familia, tipo de apoyos, servicios o recursos, etc.) favorecen el desarrollo de los Servicios de ECA? Explique por qué.

P.22. En su opinión, ¿cómo está influyendo en el desarrollo de su programa el Real Decreto 870/2007 de Empleo con Apoyo?

P.23. En su opinión, ¿cree que el entorno institucional (Administración pública y legislación estatal o autonómica) favorece los Servicios de ECA? Explique por qué.

P.24. En su opinión, ¿cree que las organizaciones del sector (asociaciones familiares, fundaciones) favorecen los Servicios de ECA? Explique por qué.

P.25. Describa experiencias, programas innovadores o BUENAS PRÁCTICAS que usted conoce, para favorecer el desarrollo de Servicios de ECA en España. Indique referencias concretas (web, bibliografía), si le parece oportuno que tengamos en cuenta esta información.

P.26. Con respecto a los datos del año 2015, en el año 2016 en su entidad...

| | Ha descendi do | Se ha mantenido | Ha aumenta do |
|--|----------------------|--------------------|---------------------|
|--|----------------------|--------------------|---------------------|

... El Nº total de personas usuarias
atendidas en el servicio de ECA

... El Nº personas que han trabajado en el
mercado laboral ordinario

... El volumen de financiación para los
servicios ECA

P.27. En este año 2017 sus previsiones respecto a 2016 son que...

| | Desciend a | Se mantenga igual | Que aumente |
|---|---------------|-------------------------|----------------|
| ...El N° total de personas usuarias atendidas en el servicio de ECA | | | |
| ...El N° personas que han trabajado en el mercado laboral ordinario | | | |
| ...El volumen de financiación para los servicios ECA | | | |

Gracias por su participación
Los resultados de este trabajo se publicarán en la web del OED:
<http://observatoriodeladiscapacidad.info>

X) PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS (OBLIGATORIAS PARA MIEMBROS DE AESE)

A continuación encontrará una serie de preguntas complementarias para el trabajo que estamos realizando. Son relativas a fuentes de financiación, sectores de ocupación e identificación de su organización. Le agradecemos que conteste dado que esta información nos resultará muy útil, pero no tiene por qué hacerlo si no lo considera oportuno.

Gracias por su colaboración.

P.28. Indique los siguientes datos de identificación de su entidad.

Nombre de su entidad _____

Persona que contesta el cuestionario _____

Email de contacto _____

P.29. ¿Cuál fue el presupuesto anual de su servicio de ECA en 2016?:

_____ €

P.30. Dentro de las diferentes posibilidades de financiación de los servicios ECA en su entidad, ¿podría anotar el porcentaje que cada una de ellas representa sobre el total de fondos que dispone para sufragar el gasto del ECA?

| | Porcentaje |
|---|-------------|
| Financiación pública autonómica | |
| Financiación de otras administraciones públicas (incluyendo UE) | |
| Obras sociales, fundaciones y otras entidades no lucrativas | |
| Aportaciones de empresas privadas y/o particulares | |
| Medidas alternativas | |
| Copago por parte de los usuarios del servicio ECA | |
| Coste asumido por la entidad | |
| Otros (indique cuáles): _____ | |
| TOTAL | 100% |

P.31. Para concluir con la información sobre contrataciones, puede indicar el número de contratos que se han firmado en 2016 según las modalidades que se indican a continuación.

| | Nº contratos |
|---|--------------|
| Eventual circunstancias de la producción | |
| Obra o servicio | |
| Interinidad | |
| Temporal personas con discapacidad | |
| Indefinido personas con discapacidad ordinario | |
| Conversión ordinaria | |
| Indefinido ordinario (bonificado o no bonificado) | |
| Formación | |
| Prácticas | |
| Relevo | |
| Jubilación (parcial no sustitución o por jubilación anticipada) | |
| Otros (índique cual): _____ | |
| TOTAL | |

P.32. Por favor indique, en términos porcentuales, los principales sectores de actividad de las personas insertadas².

| | Porcentaje % |
|---|-----------------|
| A - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA | |
| B - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS | |
| C - INDUSTRIAS MANUFACTURERAS | |
| D - SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AIRE ACONDICIONADO | |
| E - SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS | |
| F - CONSTRUCCIÓN | |
| G - COMERCIO AL POR MAYOR Y AL DETALLE | |
| H - TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO | |
| I - HOSTELERIA | |
| J - INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES | |
| K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS | |
| L - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS | |
| M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS | |
| N - ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES | |
| O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA | |
| P - EDUCACIÓN | |
| Q - ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES | |
| R - ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO | |
| S - OTROS SERVICIOS | |
| T - ACTIVIDADES DE LA LIMPIEZA / PERSONAL DOMÉSTICO | |
| TOTAL | 100% |

Gracias por su participación. Los resultados de este trabajo se publicarán en la web del OED: <http://observatoriodeladiscapacidad.info>

² Referencia al sector de ocupación en el que están contratados. (p.e.: un trabajador que está contratado como auxiliar de limpieza de servicios en una cadena de alimentación, o en una residencia de la administración, su sector de producción es T-Actividades de limpieza).

Índice de Tablas

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabla 1. | Entidades participantes según número de plataformas en la que se encuentran adscritas. Porcentaje. | 46 |
| Tabla 2. | Entidades participantes según número de tipos de discapacidad que atienden. Porcentaje. | 50 |
| Tabla 3. | Entidades participantes según total de profesionales dedicados a Empleo con Apoyo. Porcentaje. | 51 |
| Tabla 4. | Entidades según recursos humanos dedicados a EcA y perfil de los mismos. Porcentaje. | 51 |
| Tabla 5. | Promedio de porcentaje de profesionales del servicio EcA según condiciones contractuales. | 52 |
| Tabla 6. | Entidades según total de servicios dedicados a Empleo con Apoyo. Porcentaje. | 53 |
| Tabla 7. | Entidades según personas atendidas en el servicio de EcA. Porcentaje. | 54 |
| Tabla 8. | Total personas atendidas en el Servicio en 2016. | 56 |
| Tabla 9. | Total altas exitosas en el Servicio. 2016. | 56 |
| Tabla 10. | Total contratos vigentes iniciados en años anteriores. | 57 |
| Tabla 11. | Promedio de porcentaje de contratos vigentes iniciados en años anteriores según tipo de contrato. | 57 |
| Tabla 12. | Total personas contratadas durante 2016. | 57 |
| Tabla 13. | Promedio de porcentaje de personas contratadas en 2016 según tipo de contrato. | 58 |
| Tabla 14. | Total personas en prácticas remuneradas. | 58 |
| Tabla 15. | Total personas en que han finalizado su contrato en 2016. | 58 |
| Tabla 16. | Principales sectores de actividad de las personas insertadas. | 59 |
| Tabla 17. | Promedio de porcentaje de modalidades contractuales. | 59 |
| Tabla 18. | Empresas colaboradoras con el servicio. Total y porcentaje. | 60 |
| Tabla 19. | Presupuesto anual de los servicios EcA de las entidades encuestadas. Total euros. | 61 |
| Tabla 20. | Grado de incidencia de cada tipo de financiación para los servicios EcA (%). | 61 |

Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Número de iniciativas recogidas entre 1995 y 2015. | 17 |
| Gráfico 2. Número de personas con discapacidad (PCD) entre 1995 y 2015. | 18 |
| Gráfico 3. Número de personas en riesgo de exclusión (PRE) entre 1995 y 2015. | 19 |
| Gráfico 4. Formación genérica de los Preparadores Laborales. | 37 |
| Gráfico 5. Formación específica de los Preparadores Laborales. | 37 |
| Gráfico 6. Entidades participantes según tipo. Porcentaje. | 45 |
| Gráfico 7. Entidades participantes según Ámbito de actuación. Porcentaje. | 45 |
| Gráfico 8. Entidades participantes según plataforma en la que se encuentran adscritas. Porcentaje. | 46 |
| Gráfico 9. Entidades participantes según año de constitución de la entidad. Porcentaje. | 47 |
| Gráfico 10. Entidades participantes según tiempo que transcurre desde su constitución hasta incluir EcA. Porcentaje. | 47 |
| Gráfico 11. Entidades participantes según años de experiencia en programas y servicios de EcA. Porcentaje. | 48 |
| Gráfico 12. Entidades participantes según año en que comienzan a ofrecer servicios EcA. Porcentaje. | 48 |
| Gráfico 13. Entidades participantes según tipo de discapacidad que atienden. Porcentaje. | 49 |
| Gráfico 14. Recursos relacionados con el empleo disponibles durante el año 2016. Porcentaje. | 53 |
| Gráfico 15. Valoración del 2016 respecto al año anterior (2015). | 63 |
| Gráfico 16. Expectativas del Servicio EcA para 2017. | 63 |

