



Evaluación de la metodología empleo con apoyo (ECA) en el programa promotor de la fundación prodis

Assessment methodology supported employment. Promentor program foundation prodis

Olga Rodríguez, Fundación Prodis, olgarodriguez@fundacionprodis.org

Dolores Izuzquiza, Universidad Autónoma de Madrid, lola.izuzquiza@uam.es

Pablo Rodríguez, Fundación Prodis, pablorodriguez@fundacionprodis.org

Sandra Ruiz, Fundación Prodis, sandraruiz@fundacionprodis.org

Resumen

El Servicio de Empleo con Apoyo de la Fundación Prodis, presenta a continuación el resumen de los resultados de una investigación realizada sobre el ajuste entre el puesto de trabajo y las competencias de los trabajadores con discapacidad intelectual, con el propósito de identificar los factores que afectan al mantenimiento del puesto de trabajo. Se lleva a cabo a través de una metodología de evaluación de resultados del Programa Promentor (UAM-PRODIS) y del Servicio de Inclusión Laboral asociado. La evaluación se ha realizado sobre 52 trabajadores, con la aplicación de un cuestionario dirigido a las empresas en las que trabajan y a sus preparadores o mediadores laborales. En las conclusiones se reflexiona sobre la implicación de estos resultados en los itinerarios de formación y apoyo laboral personalizados.

Palabras clave: *discapacidad intelectual, empleo con apoyo (ECA), inclusión laboral.*

Abstract

The Supported Employment Service of the Prodis Foundation, presents the summary of the results of research conducted on the fit between the job and the skills of workers with intellectual disabilities. The research aims to identify the factors that affect the maintenance job. It is carried out through a methodology for evaluating results of Promentor Program (UAM-PRODIS) and Labor Inclusion Service. The evaluation was carried out on 52 workers, with the application of a questionnaire to the companies they work and their trainers or labor mediators. The conclusions reflect on the implication of these results on the itineraries of training and employment support custom.

Keywords: *intellectual disability, supported employment, labor inclusion*

1. Introducción

La inclusión laboral es uno de los ejes fundamentales de una sociedad moderna y comprometida con su ciudadanía. Un trabajo de calidad, acorde a la formación, las competencias y los intereses, dignifica al trabajador e influye en el resto de dimensiones de su vida. En el caso de personas en riesgo de exclusión social, como pueden ser personas con discapacidad intelectual, la inclusión laboral adquiere si cabe mayor importancia.

En el ámbito laboral, la inserción en empresas ordinarias se realiza a través de la metodología de Empleo con Apoyo (ECA). Ésta asegura que el trabajador con discapacidad intelectual y la empresa que contrata tengan un apoyo en la figura del mediador o preparador laboral a lo largo de todo el proceso de inserción laboral.

En el desarrollo de programas de ECA, las organizaciones de apoyo a personas con discapacidad intelectual ejercen una función esencial. La Fundación Prodis, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid (España, UAM), tiene un Servicio de Empleo con Apoyo asociado al Programa Promotor, en el marco del cual se desarrolla el Título Propio “Formación para la Inclusión Laboral de Jóvenes con Discapacidad Intelectual”.

Estos programas se someten, para su mejora, a un análisis permanente de su funcionamiento. La evaluación constituye una práctica imprescindible en toda actividad planificada, ya que es la fase que ofrece información continua sobre el grado de cumplimiento de los objetivos intermedios de las organizaciones y, en última instancia, de los resultados que se alcanzan. De esta forma, la mejora de los proyectos y de las intervenciones se basa en evidencias resultantes de los informes de investigación (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2009).

En este artículo se presenta una investigación que evalúa el ajuste competencial entre el trabajador con discapacidad intelectual y el puesto de trabajo. El objetivo es identificar factores que influyen en la inserción laboral y en el mantenimiento del puesto de trabajo.

2. Metodología

2. 1. Participantes

En la investigación se ha realizado un análisis del ajuste competencial de 52 trabajadores con discapacidad intelectual. Para la valoración del ajuste competencial se ha aplicado un cuestionario dirigido a responsables o compañeros del trabajador en la empresa, que han contestado 62 personas (en el caso de algunos trabajadores con discapacidad intelectual, el ajuste competencial fue evaluado por varios profesionales de su empresa). Con el objetivo de hacer un análisis comparativo, el cuestionario también lo han contestado 6 mediadores laborales de los trabajadores.

2. 2. Objetivos

El objetivo de la presente investigación es identificar los principales factores de éxito (y de riesgo) que inciden directa o indirectamente en el mantenimiento o permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual.

Concretamente, se definen los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar el ajuste competencial de los trabajadores con discapacidad intelectual en empresas colaboradoras con Promentor, la adaptación de los puestos y el nivel de desempeño exigido por los empresarios. Identificación de ajustes positivos, aspectos a mejorar y sostenibilidad del trabajador en el puesto a medio y largo plazo.
- Valorar, con las entidades anteriores, la relación entre mantenimiento en el puesto y las siguientes dimensiones competenciales del trabajador con discapacidad intelectual: Gestión y organización del tiempo, Apariencia personal e higiene, Flexibilidad, control emocional y resistencia a la frustración, Responsabilidad, autonomía y motivación, Competencias interpersonales, y Competencias comunicativas.
- Valorar el papel que juega el mediador laboral en el mantenimiento del puesto, y frecuencia óptima de las intervenciones.
- Relacionar el grado de autonomía personal con el mantenimiento en el puesto o, en su caso, con el aumento de la empleabilidad.

Este estudio forma parte de una investigación más amplia. En un estudio posterior, se profundizará en la identificación de los cambios de carácter humano y organizativo que produce la incorporación y el mantenimiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual en las empresas.

2. 3. Diseño de la evaluación

El presente trabajo puede definirse como una evaluación de resultados que permite obtener informaciones y analizar el cumplimiento de las propuestas para los objetivos específicos del programa en términos de su actividad, eficacia y eficiencia para obtener conclusiones que permitan retroalimentar la gestión del programa, además de identificar, planificar y gestionar otros programas y proyectos. Esta evaluación concluye con un informe que permite identificar la efectividad, la validez y la eficiencia del programa, así como obtener conclusiones y recomendaciones a futuro tanto del programa evaluado como de otros programas o proyectos.

2. 4. Procedimiento y estrategias de recogida de información

El instrumento principal de la investigación es un cuestionario dirigido a profesionales de las empresas en las que trabajan las personas con discapacidad intelectual participantes en el estudio y a mediadores laborales. El cuestionario que se utilizó se creó y validó previamente en un trabajo de investigación (Pérez e Izuzquiza, 2011). El cuestionario incluye las siguientes dimensiones de análisis:

- Gestión y organización del tiempo.
- Apariencia personal e higiene.
- Flexibilidad, control emocional y resistencia a la frustración.
- Responsabilidad, autonomía y motivación.
- Competencias interpersonales.
- Competencias comunicativas.

3. Discusión

A partir de estos resultados, se pueden obtener conclusiones de interés para la mejora en el proceso de ECA, especialmente en relación al ajuste competencial necesario para mantener los puestos de trabajo.

En primer lugar, se confirma la importancia de la figura del mediador laboral, al igual que en otras investigaciones (Arenas y González, 2010; Bennett y col., 2010; Egado, Cerrillo y Camina, 2009; Goh y Bambara, 2013; Izuzquiza y Herrán, 2010; O'Brien y Callahan, 2010). Se ha demostrado que el mediador laboral no solo ejerce un papel esencial al inicio de la inserción laboral, sino también en el mantenimiento en el puesto de trabajo: más del 90% de los informantes encuestados considera importante que los mediadores laborales continúen visitando la empresa incluso cuando el trabajador ha alcanzado la autonomía suficiente en las tareas que se le han encomendado. La frecuencia de las visitas de seguimiento del mediador laboral debería ser, según la mayoría de las empresas, de una vez al mes. Se asume, por tanto, que el objetivo del ECA es que el trabajador pueda desempeñar sus tareas de forma autónoma.

Considerando los resultados obtenidos, los mediadores laborales tendrían que mantener en el tiempo apoyos en las siguientes áreas:

- Aspectos tangibles: Orden de actividades diario, realizar las tareas en el plazo previsto, aceptar de buen grado tareas nuevas, aportar propuestas ante las tareas a realizar, mostrar iniciativa, adecuar el comportamiento en función de la categoría del interlocutor, relacionarse adecuadamente con los clientes, comprender las órdenes que se reciben por escrito, expresar lo que se desea sin rodeos, expresarse de forma entendible, y comprender las órdenes orales.
- Aspectos intangibles: Mostrar persistencia ante las dificultades, saber controlar las emociones cuando algo no sale como espera el trabajador, buscar la superación personal, y tener en cuenta opiniones de los demás.

De lo anterior se desprende que la presencia del mediador laboral constituye un primer factor importante para el mantenimiento en el puesto. Si bien para la inserción laboral se necesita de una buena adaptación de los puestos de trabajo, para el mantenimiento en el puesto se necesita de un ajuste y reajuste competencial entre el trabajador con discapacidad intelectual y el puesto que sea continuado en el tiempo.

El análisis de las dimensiones competenciales permite detectar qué competencias son las más valoradas por las empresas colaboradoras y por los mediadores laborales, lo cual puede ayudar a definir los planes de formación individualizados que se diseñan para mejorar la empleabilidad. En este sentido, es pertinente diseñar planes de formación inicial y permanente que se adapten a las necesidades percibidas, dando un mayor peso a las dimensiones competenciales más valoradas.

Existe un acuerdo generalizado entre los mediadores laborales y las empresas colaboradoras en otorgar a la dimensión competencial "Responsabilidad, autonomía y motivación" el primer puesto en importancia para el mantenimiento en el puesto. Esta dimensión es fundamental para el desempeño de un puesto de trabajo continuado en el tiempo, no solo para los trabajadores con discapacidad. Es el aspecto que más

se puede llegar a valorar en un trabajador como valor para la empresa, más allá de conocimientos técnicos y otro tipo de habilidades.

Desde el punto de vista de apoyo laboral, más que una dimensión competencial se puede entender la responsabilidad, la autonomía y la motivación como un fin o una meta a alcanzar en el desarrollo personal de las personas con discapacidad intelectual, en este caso a través del trabajo remunerado y normalizado. Desde el punto de vista empresarial, esta dimensión competencial tendrá (en principio) un mayor componente práctico, relacionado con la capacidad del trabajador para asumir tareas de forma eficiente. En este sentido, no parece casual que la dimensión elegida en segundo lugar de importancia por los mediadores laborales sea las “Competencias interpersonales”, mientras que la elegida en el mismo puesto por las empresas colaboradoras sea “Gestión y organización”.

Sobre la adaptación de los puestos de trabajo, es reseñable que los informantes consideran que resulta accesible y viable desde un punto de vista práctico. Las empresas colaboradoras valoran positivamente la intervención de los mediadores laborales en estas adaptaciones. Además, es importante resaltar que para los informantes los puestos de trabajo evaluados resultan importantes para la empresa, dentro de su nivel de jerarquía, lo que refleja una apuesta seria por parte de las empresas colaboradoras por estos trabajadores. Teniendo en cuenta que más del 60% de los puestos se crearon cuando se incorporó el trabajador, estos datos reflejan lo que las personas con discapacidad intelectual pueden aportar a las empresas (Coutts y Riddell, 2013).

En conjunto, estos aspectos permiten hacer una valoración positiva del Programa Promotor y del Servicio de Inclusión Laboral de la Fundación Prodis, en términos de pertinencia, coherencia, cobertura y eficacia. En cualquier caso, los resultados obtenidos pueden dar lugar a reflexiones que mejoren el apoyo laboral que se da a los trabajadores.

La investigación que se ha llevado a cabo tiene unas limitaciones que hacen necesaria la realización de futuros estudios. La complejidad y el grado de profundidad de las categorías de análisis hacen que un enfoque cuantitativo sea insuficiente, y que por consiguiente se requieran estudios posteriores de carácter cualitativo, que profundicen en los factores que intervienen en el ajuste competencial y el mantenimiento del puesto de trabajo. Así, se recomienda para una futura investigación la realización de entrevistas a las empresas colaboradoras, especialmente a las figuras de responsable/jefe y apoyos naturales. Estas entrevistas permitirán realizar una mejor triangulación de los datos. Por otra parte, es necesario realizar investigaciones cercanas en otros ámbitos territoriales a nivel nacional e internacional, para desarrollar un análisis comparativo que permita definir factores transversales que influyen en la permanencia en el puesto de trabajo.

Estas líneas de investigación pueden contribuir a la mejora de la metodología de ECA desde una práctica basada en evidencias. El horizonte es que las personas con discapacidad intelectual puedan disfrutar de los derechos de cualquier ciudadano y, por consiguiente, participar activamente en la construcción de una sociedad mejor.

4. Referencias bibliográficas

- Arenas, M. L. & González, R. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y Futuro*, 23, pp. 43-50.
- Becker, D. R., Xie, H., McHugo, G. J., Halliday, J. & Martínez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes? *Community Mental Health Journal*, 42 (3), pp. 303-313.
- Bennett, K., Brady, M., Scott, J., Dukes, C. & Frain, M. (2010). The effects of covert audio coaching on the job performance of supported employees. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 25 (3), pp. 173-185.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bond, G. R., Peterson, A. E., Becker, D. R. & Drake, R. E. (1997). Validation of the Revised Individual Placement and Supported Fidelity Scale (IPS-25). *Psychiatric Services*, 63 (8), pp. 758-763.
- Cerrillo, R., Izuzquiza, D. & Egado, I. (2013). Inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en la Universidad. *Revista de Investigación en Educación*, 11 (1), pp. 41-57.
- Coutts, P. & Riddell, S. (2013). *Employer's views of supported employment for disabled people in Scotland*. Edimburgh: The University of Edinburgh.
- Egado, I., Cerrillo, R. & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP*, 20 (2), pp. 135-146.
- Esteban, B. & Jordán de Urríes, B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 37 (2), pp. 63-78.
- European Commission (2011). *Supported employment for people with disabilities in the UE and EFTA-EEA*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- 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, B., Eklund, B., Sariola, L. & Haltunen, H. (2005). *Information Booklet and Quality Standards*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, M. & Martín, M. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24 (2), pp. 133-141.
- Goh, A. & Bambara, L. (2013). Video self-modeling: a job skills intervention with individuals with intellectual disability in employment settings. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 48 (1), pp. 103-119.

- Hall, A., Bose, J., Winsor, J. & Migliore, A. (2014). Knowledge translation in job development: strategies for involving families. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (5), pp. 489-492.
- Izuzquiza, D. (2012). El valor de la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad intelectual en las instituciones de Educación Superior: el Programa Promotor. *Bordón*, 64 (1), pp. 109-126.
- Izuzquiza, D. & Herrán, A. de la (Coords.) (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa. Las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.
- Jordán de Urríes, B. (2010). Empleo con apoyo. *Educación y Futuro*, 23, pp. 31-42.
- Jordán de Urríes, B., Beyer, S. & Verdugo, M. A. (2008). Un estudio comparativo del empleo con apoyo en Europa. *II Premio de Investigación sobre Discapacidad Intelectual*. Manresa: AMPANS.
- O'Brien, J. & Callahan, M. (2010). Employment support as knowledge creation. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 35 (1-2), pp. 31-38.
- Pérez, C. & Izuzquiza, D. (2011). *Diseño y validación de un cuestionario para valorar el ajuste competencial de trabajadores con discapacidad intelectual en las empresas*. Trabajo Final de Master, Universidad Autónoma de Madrid.
- Schalock, R., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E., Gómez, S., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Reeve, A., Shogren, K., Snell, M., Spreat, S., Tassé, M., Thompson, J., Verdugo, M. A., Wehmeyer, M. & Yeager, M. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports. 11th Edition of the AAIDD Definition Manual*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. *New Directions for Program Evaluation*, 19, pp. 7-98.
- Substance Abuse and Mental Health Services Administration (2009). *Supported Employment: the Evidence*. Rockville, MD: Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, U.S. Department of Health and Human Services.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, B. & Vicent, C. (2009). *Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA)*. Salamanca: INICO.
- Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, M. & Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- West, E. & Patton, H. (2010). Positive behavior support and supported employment for adults with severe disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 35 (2), pp. 104-111.