

# Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica<sup>1</sup>

Francisco de Borja Jordán de Urríes

Autor referente: [bjordan@usal.es](mailto:bjordan@usal.es)

Inst. Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca (España)

## RESUMEN

El empleo con apoyo (ECA) es una metodología de inserción laboral basada en el apoyo en el puesto de trabajo y desarrollada desde la década de los 80'. Este artículo presenta, con afán divulgativo, un acercamiento al modelo del empleo con apoyo. Se describen los fundamentos del ECA, fases y elementos, y se presenta una visión de su realidad en España, con algunos de los problemas con los que se ha enfrentado, y un somero acercamiento a la realidad iberoamericana. Para ello toma como base varios trabajos previos del autor.

## ABSTRACT

Supported Employment (SE) is a job placement methodology based on supports at the workplace, developed since the 80's. This article presents, for information purposes, an introduction to the supported employment model. The fundamentals of SE, phases and elements are described, and introduces a perspective of the situation of SE in Spain, some of the problems it faces, and an initial approach to the Latin American reality. This builds on several previous works of the author.

**PALABRAS CLAVE:** Empleo con apoyo; Integración laboral; España; Iberoamérica.

**KEYWORDS:** Supported employment; Work integration; Spain; Latin America

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos. Varios autores han definido el empleo con apoyo, y podemos considerar como representativas las definiciones aportadas por Paul Wehman y por David Mank.

Paul Wehman, para muchos el padre y primer impulsor del empleo con apoyo, lo ha definido como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros” (Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987, p. 180) 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 sin 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 y Kregel, 1992, p. 4).

David Mank, otro de los investigadores relevantes en el campo lo define como un “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad” (Mank, 1998, p. 8)

La definición oficial de empleo con apoyo utilizada en Estados Unidos, que hemos extraído de la publicación de McGaughey y Mank (1999, p. 56), es la que aparece en el Título VI parte C de las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1986 (PL 99-596) de los EE.UU., y que más

recientemente se redefine en las Enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1998 (PL 105-220) 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”.

El empleo con apoyo responde pues a un enfoque “place then train” o colocar y luego entrenar, frente a otros enfoques tradicionales que utilizan procedimientos de “train then place” es decir, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook y Setze, 1994). Sin más pretensión que la de tratar de producir una definición clara y comprensiva de todas aquellas que hemos revisado, entendemos por *EMPLEO CON APOYO el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001 y 2003; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). Esta definición es perfectamente aplicable por extensión a otros colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario.

## FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

El empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Wehman, Sale y Parent (1992):

1. Empleo. El propósito de estos programas es el empleo con todos los resultados normales derivados de obtenerlo. Sueldos,

condiciones de trabajo, y seguridad del empleo son consideraciones clave.

2. Apoyo continuado. El objetivo es proporcionar el apoyo continuado requerido para alcanzar y mantener un empleo en vez de tener una persona preparada para un trabajo que pueda llegar en un futuro.
3. Empleos, no servicios. El énfasis se pone en crear oportunidades de empleo en vez de proporcionar solamente servicios para desarrollar habilidades de los usuarios.
4. Participación plena. Las personas con discapacidades severas no son excluidas. Se asume que todas las personas, independientemente del nivel de su discapacidad, tienen la capacidad de acogerse al empleo con apoyo si pueden proporcionarse los servicios de apoyo continuado necesarios.
5. Variedad y flexibilidad. El empleo con apoyo no cierra los programas en una o dos opciones de trabajo. Es flexible debido al amplio rango de empleos en la comunidad y a las diferentes maneras de proporcionar apoyo a las personas en esos empleos.

Bajo esta modalidad de inserción laboral subyace una filosofía y unos principios que la sustentan y que la diferencian de otras modalidades de inserción. Estos principios aparecen claramente reflejados en un trabajo de David Mank de 1998:

- El trabajo tiene significado en nuestra vida
- Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión
- La elección y la satisfacción son valiosas
- Desarrollo de carrera, no sólo de trabajos
- Crear apoyos individuales, no programas
- Énfasis en la Calidad de Vida

Esta modalidad ha demostrado además en diferentes estudios y trabajos, tal como indica David Mank en una de sus publicaciones traducidas al castellano, que si la comparamos con otras modalidades de inserción laboral de carácter más segregador, en el empleo con apoyo los salarios son mejores, se produce una mejora de la integración y las redes sociales, y es efectivo para todos los tipos de discapacidades (Mank, 1998). El

empleo con apoyo es por otro lado un elemento clave para llevar a cabo una adecuada transición de la escuela al mundo laboral y a la vida independiente ya que es la herramienta más adecuada para “proporcionar apoyos en el trabajo que fomenten la autodeterminación, satisfacción, mantenimiento del empleo y Calidad de Vida” (Jenaro, 1998, p. 39).

## FASES DE UN PROGRAMA DE ECA

El Empleo con Apoyo es un proceso dinámico dirigido por el individuo con discapacidad. La Unión Europea de Empleo con Apoyo (European Union of Supported Employment, EUSE) (Evans et al., 2004) plantea una serie de fases en su desarrollo, que se aceptan como modelo de buenas prácticas y forman parte del marco general del Empleo con Apoyo. Cada una de estas fases comprende una amplia gama de actividades, algunas de las cuales son específicas a un tipo determinado de discapacidad mientras otras son de carácter más universal, aplicándose a todos los grupos desfavorecidos. A lo largo de todas las fases y actividades, las agencias que proveen servicios de empleo deben tener muy en cuenta la adecuación del tiempo empleado para cada una, en función de las características, necesidades, demandas, y deseos del usuario, tratando de ser dinámicos y así responsabilizarse de no hacer perder el tiempo a los usuarios.

### **Primera Fase: Introducción al Servicio de Empleo con Apoyo**

Esta fase probablemente comprende la gama de actividades más amplia, la mayoría de las cuales son específicas no sólo a los distintos grupos de discapacidad sino también a individuos de cualquier grupo desfavorecido. Dos valores fundamentales rigen esta fase. Estos son, en primer lugar, suministrar una información accesible y de un modo adecuado y, en segundo lugar, ayudar al individuo a utilizar esa información y a tomar una decisión bien informada.

Las actividades incluidas en esta fase deben ser apropiadas, centradas en el individuo. Asimismo, éstas deben formar parte de un plan personal de empleo pactado, cuyo fin último es ayudar al individuo a participar en el mercado de trabajo. Se supone que al final de esta fase el individuo tome 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: Trazado de un Perfil Profesional**

Las actividades comprendidas en esta fase están encaminadas a que el individuo 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. El Empleo con Apoyo dota a las personas en busca de un empleo de la oportunidad de elegir un puesto de trabajo que sea compatible con sus intereses, aspiraciones, necesidades, situación y experiencia previa. Este proceso de planificación está basado en el enfoque de la capacitación (empowerment), animando al participante a tomar decisiones propias sobre su futuro profesional, y a participar en el diseño de su propio proyecto, de acuerdo a sus intereses y aspiraciones. En resumen, en esta fase de planificación debe adoptarse un enfoque centrado en la persona.

### **Tercera Fase: Búsqueda de Empleo**

La búsqueda de empleo representa una fase importante, ya que las actividades comprendidas en esta fase pueden ejercer una influencia en las empresas y de este modo garantizar un empleo a las personas que lo buscan. 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. Aunque la agencia no debe nunca pronunciarse sobre quién debe conducir la búsqueda de empleo y quién no, el cliente 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. A pesar de los efectos asociados a una discapacidad o cualquier otra desventaja, el proceso debe permanecer en manos del cliente, mientras que el papel de la agencia de Empleo con Apoyo es el de orientar y ofrecer asesoramiento. Existen, por supuesto, una serie de métodos que pueden ser útiles para hallar un puesto de trabajo o una empresa adecuada. Estos son los siguientes: diseñar un Currículum Vitae, responder a ofertas de empleo publicadas, enviar cartas a empresas, llamar por teléfono a empresas para ofertarse como trabajador, participar en trabajos de prueba (aunque éstos tengan un tiempo limitado), crear

contactos con empresas, y crear puestos de trabajo por parte de la propia agencia de empleo con apoyo.

#### **Cuarta fase: Implicación de la Empresa**

Las actividades comprendidas en esta fase dependen del grado de implicación de la empresa, así como del formato en que se desarrollen los contactos con ésta. Hay que indicar que 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: Dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo**

El grado, cantidad y naturaleza del apoyo dedicado a una persona dependerán de sus necesidades, capacidades y situación laboral. En todo caso, 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. Tanto el grado de apoyo suministrado como la estrategia de sustitución deben ser planificados y examinados junto con los trabajadores, la empresa y el individuo.

La provisión de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo capacita al individuo, ofreciéndole la oportunidad de aprender y de trabajar adecuadamente, de formar parte de un equipo de trabajo y de contribuir a la cultura de la empresa, además de ayudarle a ascender en su carrera profesional. Aparte de esto, la provisión de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo sirve para dotar a la empresa de un mecanismo de apoyo y ofrecer a los trabajadores nuevos conocimientos y una mayor capacidad de comprensión. Todo esto a su vez contribuye al desarrollo de apoyos naturales (intrínsecos) en el medio laboral. Todo paquete de medidas de apoyo debe estar centrado en el individuo, además de ser flexible.

### **ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL ECA**

En todo este proceso hay dos elementos fundamentales. Uno es el preparador laboral, que es el profesional responsable de proporcionar el entrenamiento y de poner en juego los apoyos necesarios. El segundo es

el propio apoyo. Respecto al preparador laboral, ha sido una pieza clave en el desarrollo del empleo con apoyo, pero su papel ha sufrido una evolución pareja a la que ha sufrido el modelo. Brooke, Wehman, Inge y Parent (1995) plantean este cambio conceptual sobre la figura del preparador laboral al cual pasan a denominar “especialista en empleo en la comunidad”, denominación que respaldamos absolutamente, planteando la figura de un profesional flexible y polivalente, señalando las funciones que ha de realizar y los roles que ha de desempeñar en cada momento: Planificador, Rol de consultor, Recopilador de información, Técnico, y Recurso Comunitario.

El segundo elemento fundamental, como hemos indicado, es el propio apoyo. Los apoyos son los elementos necesarios para que el trabajador pueda suplir los déficits derivados de su discapacidad, y afrontar de manera exitosa su empleo. Estos apoyos pueden provenir de diferentes fuentes que el especialista de empleo en la comunidad ha de controlar y manejar para poner al servicio del cliente. Wehman y Bricout (1999a) determinan las diferentes fuentes de apoyo disponibles en el trabajo en función de cuál es el agente mediador: apoyo proporcionado por agencia, apoyos proporcionados por el mundo laboral, apoyos proporcionados por el gobierno, apoyos proporcionados por la familia y la comunidad. Esta taxonomía sería extensible a otros ámbitos de la comunidad con ligeras variaciones en función de la causa que genere la necesidad de apoyo.

El desarrollo de los apoyos habrá de tender a ser lo más natural posible. Es fundamental señalar que tan importante como es el preparador laboral para el éxito de los apoyos, y tan críticas como son las tecnologías y estrategias de apoyo utilizadas, todo ello pivota sobre la participación activa y el liderazgo del consumidor. Sin la experiencia, ideas, y feedback de la persona con discapacidad, no serían desarrollados los apoyos laborales adecuados.

## **EL ECA EN ESPAÑA**

El ECA surge en España a finales de la década de 1980, principios de 1990. Fue uno de los primeros países europeos en iniciar programas de este tipo, y algunos de los pioneros y más significativos fueron el Proyecto Aura o el programa del Consell Insular de Mallorca (Observatorio de la

Discapacidad, 1999). Desde el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca, se han desarrollado varios estudios de seguimiento del ECA en España (1995, 1996, 1999, 2004, 2006, 2008, 2009, 2010) que incluimos en las referencias de este artículo (ver también tabla 1). En estos estudios, mediante la utilización de dos herramientas de investigación, el Cuestionario DEA (Datos sobre Empleo con Apoyo) y la Herramienta de Evaluación de Estándares de Calidad de EUSE se han analizado la evolución de los programas.

---

Publicaciones sobre Estudios de seguimiento del empleo con apoyo en España desarrollados desde el INICO

---

Jordán de Urríes, F. B. & Verdugo, M. A. (2011). Evolución del empleo con apoyo en España (1995 a 2010) y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE. Salamanca: INICO.

Beyer, S., Jordán de Urríes, F. B. & Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 7(2), pp. 130-136.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010) Evolution of supported employment in Spain (1995-2010) and adjustment to EUSE quality standards. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(5), pp.446.

Jordán de Urríes, 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 Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). Análisis de la situación de los programas de empleo con apoyo en España. En M. A. Verdugo, F. B. Jordán de Urríes, B. Orgaz, M. C. Benito, R. Martín-Ingelmo, N. Ruiz y M. Santamaría, Impacto social del Programa ECA Caja Madrid (pp. 199-228). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). Análisis del ajuste de los programas a estándares de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE). En M. A. Verdugo, F. B. Jordán de Urríes, B. Orgaz, M. C. Benito, R. Martín-Ingelmo, N. Ruiz y M. Santamaría, Impacto social del Programa ECA Caja Madrid (pp. 229-253). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Jordán de Urríes, 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.

Martín-Ingelmo, R., Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Sánchez, M. C. y Vicent, C. (2009). Factores personales y laborales que impactan en la calidad de vida de trabajadores con discapacidad en empleo con apoyo. En M. A. Verdugo, T. Nieto, F. B. Jordán de Urríes y M. Crespo (Coord.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (pp. 719-734). Salamanca: Amarú Ediciones.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Martín-Ingelmo, R., Ruiz, N. y Santamaría, M. (2009). Influencia del Empleo con Apoyo en la calidad de vida y la autodeterminación. En M. A. Verdugo, T. Nieto, F. B. Jordán de Urríes y M. Crespo (Coord.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (pp. 179-194). Salamanca: Amarú Ediciones.

Verdugo, M. A., Martín-Ingelmo, R., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C. y Sánchez, M. C. (2009). Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31(1), pp. 55-64.

11. Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Vicent, C. (2009a). Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente para 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, pp. 65-72.

Jordán de Urríes, F. B., Beyer, S. y Verdugo, M. A. (2008). Estudio comparativo sobre la situación del empleo con apoyo en Europa. En VV.AA., 2n. Premi Investigació i innovació sobre persones amb discapacitat intel·lectual. *Treballs premiats 2008*. Manresa: AMPANS.

Jordán de Urríes, 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 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.

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., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), pp. 23-31.

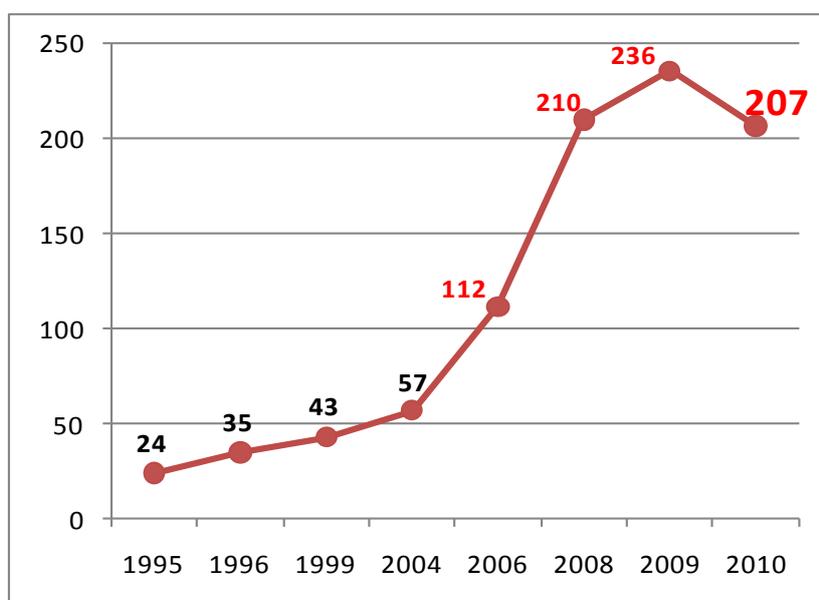
18. Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F., y Martínez, S. (1998). Supported employment in Spain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, pp. 223-232.

---

Tabla 1. Publicaciones sobre Estudios de seguimiento del empleo con apoyo en España desarrollados desde el INICO

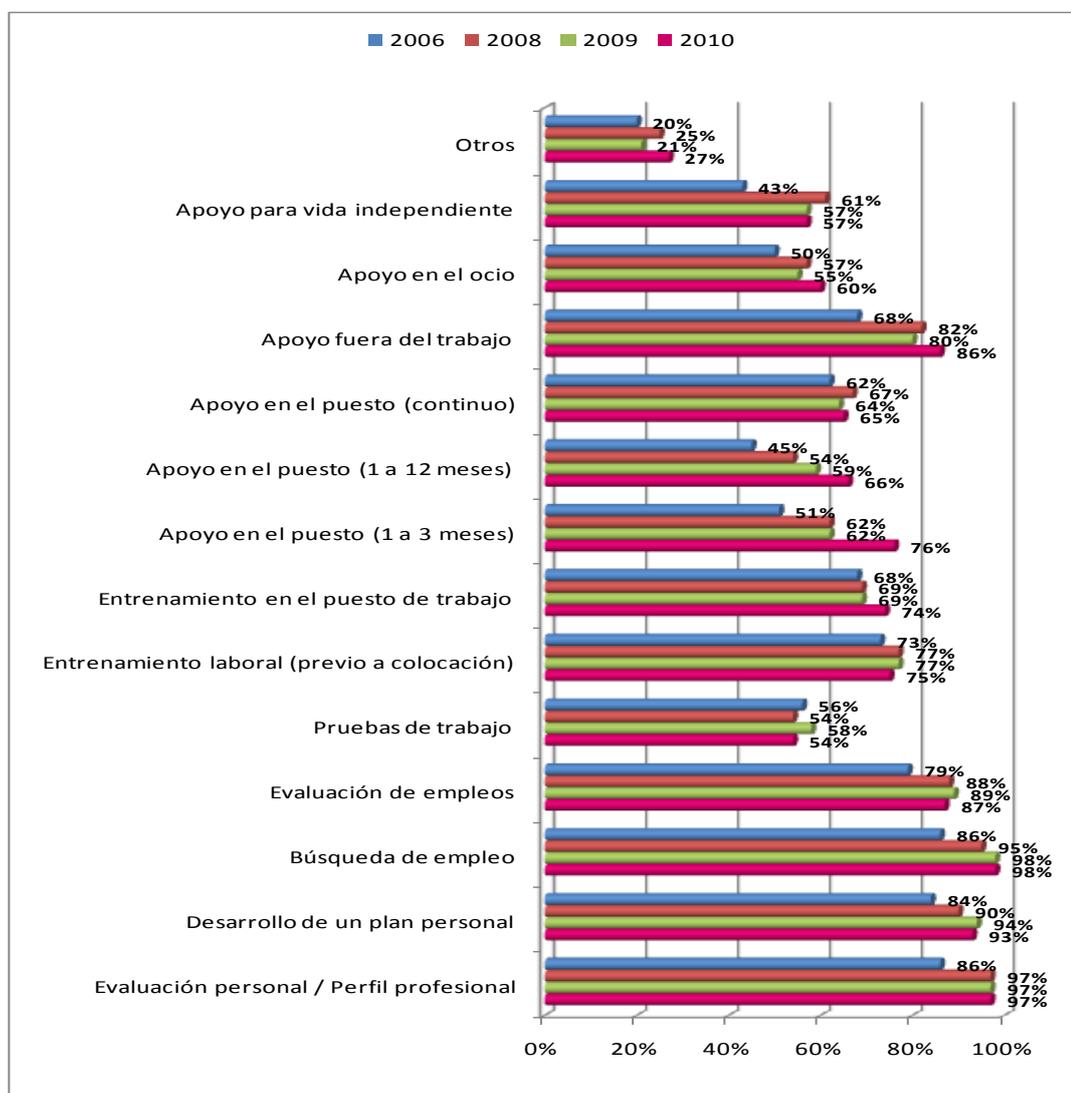
Los últimos estudios se han desarrollado en el marco de un Programa Nacional de Ayudas al ECA promovido por la Obra Social de Caja Madrid y diseñado y desarrollado por el INICO (Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz, y Santamaría, 2010). Este programa, que ha tenido una influencia fundamental en el desarrollo del ECA en España, se desarrolló de 2005 a 2010

A la luz de los estudios ya mencionados y como se muestra en el *INFORME ECA 2011 Evolución del Empleo con Apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE* (<http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25916/Informe-ECA-2011.pdf>) hemos podido ver un aumento progresivo pero lento en la cantidad de programas de ECA en España desde finales de los 80 a finales de 2004 (ver cuadro 1). Sin embargo, las iniciativas comenzaron a crecer con fuerza después del año 2005, coincidiendo con el inicio de ECA Caja Madrid, alcanzando un total de 236 programas de ECA en 2009. Sin embargo, se aprecia un descenso importante en 2010, último año de funcionamiento del programa ECA Caja Madrid, bajando a 207 iniciativas. Este descenso puede deberse en parte a la especial situación de crisis económica del momento y al aumento significativo del desempleo en España.



Cuadro 1. Número de programas ECA en España 1995-2010

En cuanto a la variedad de la oferta de servicios que brindan los programas de ECA es sólida (ver cuadro 2). Un porcentaje muy alto proporciona los "tradicionales" servicios de intermediación: evaluación personal, plan de desarrollo personal, búsqueda de empleo y evaluación del trabajo. Los porcentajes oscilan entre el 87% y el 97%. Un alto porcentaje de programas ofrecen formación previa al empleo (75%) y el porcentaje de los que ofrecen formación en el puesto de trabajo es apenas inferior (74%), con un incremento de 5 puntos en relación al 2009. Es importante señalar que los porcentajes de apoyo en el lugar de trabajo han aumentado ostensiblemente, especialmente el de 1 a 3 meses (76%) con aumento de 14 puntos, el de 1 a 12 meses (66%) con aumento de 7 puntos y el continuado que aumentando 1 punto alcanza el 65%.



Cuadro 2. Frecuencia de servicios ofrecidos en programas ECA

En la actualidad 18.768 personas con discapacidad han recibido algún tipo de servicios de los programas de empleo con apoyo en España y actualmente 5.538 se encuentran trabajando. De ellos, el mayor subgrupo está compuesto por personas con discapacidad intelectual (2.572 personas, 46%), seguido de las personas con discapacidad auditiva (1.469 personas, 27%), personas con discapacidad física de movilidad (623 personas, 11%) o con enfermedad mental (441 personas, 8%). Podemos decir que se ha generalizado entre las personas con discapacidad la extensión del modelo de empleo con apoyo a los tipos de discapacidad más graves.

También 28.882 personas en riesgo de exclusión social han recibido algún tipo de servicio de los programas de empleo con apoyo en España y actualmente 2.838 se encuentran trabajando. De ellos, el mayor subgrupo está compuesto por consumidores de sustancias adictivas (1.194 personas, 42%), seguido del grupo "otros" (696 personas, 24%), y los inmigrantes o refugiados (593 personas, 21%). A más distancia están las minorías étnicas, como los gitanos, africanos, asiáticos y otros (117 personas, 4%). También vemos el establecimiento sólido del modelo de empleo con apoyo en el trabajo que se lleva a cabo con estos colectivos.

### **PROBLEMAS EN LA TRAYECTORIA DEL ECA EN ESPAÑA**

Desde el inicio de los programas de ECA en España podemos decir que han sido cuatro los elementos fundamentales que han influido en su desarrollo y que a su vez ponen de manifiesto los problemas fundamentales con los que se han encontrado. En primer lugar es de destacar la configuración de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), asociación que agrupa a la gran mayoría de organizaciones que desarrollan empleo con apoyo en España. Esta organización ha impulsado y aglutinado las iniciativas y mediante congresos anuales ha mantenido foros de intercambio y mejora de los programas. Sin embargo, la variedad en las formas de aplicar el empleo con apoyo en algunas organizaciones, en ocasiones con demasiada flexibilidad, así como la escasa capacidad de influencia de la AESE ante la administración pública y el resto de estructuras organizativas del mundo de la discapacidad en España, no han permitido la configuración de un verdadero lobby que consolidase el ECA.

En todo ello ha tenido mucho que ver el segundo elemento en juego. Éste es la existencia de una gran red de Centros Especiales de Empleo (CEE) en España que han hecho del empleo protegido una realidad que es difícil superar para evolucionar hacia la integración laboral plena (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010). La red de CEE cuenta con un apoyo por parte de la administración pública que no tiene el ECA. Además, es la alternativa prioritaria del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), y por ello aparece hoy por hoy como una barrera difícil de superar y un lastre para consolidar el ECA y el empleo en empresa ordinaria como la alternativa preferencial a desarrollar.

También ha sido fundamental el tercer elemento, la regulación del ECA. Tras muchos años de lucha por parte de la AESE, el INICO y otras instituciones, se consiguió un Real Decreto que regulaba el empleo con apoyo y que, si bien era limitado y mejorable (Jordán de Urríes y Verdugo, 2007) era también muy necesario. Sin embargo, las carencias del Decreto, su mala aplicación y escasa efectividad, condujo a su final derogación en el marco de la crisis económica actual, por lo que los programas ECA han quedado de nuevo a la intemperie y a la espera de un nuevo marco de desarrollo que sea más positivo.

Finalmente, el cuarto elemento fundamental ha sido el Programa ECA Caja Madrid (Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría, 2010), que ha supuesto un marco de financiación estable, abierto, coherente y riguroso del ECA. Durante los 6 años de funcionamiento del programa, los datos han sido claros en aumento de programas y usuarios y en mejora de las prácticas. Podemos ver pues como un marco de financiación estable y un modelo fundamentado potencian claramente el desarrollo de iniciativas de ECA. Lamentablemente, la situación del sector de las Cajas de Ahorros en España con su reestructuración y fusiones, y la propia crisis económica han dejado en suspenso por ahora un programa sobre el que existe consenso respecto a su eficacia y buen desarrollo.

Podemos resumir pues este apartado diciendo que para un sólido desarrollo del ECA es necesario disponer de una organización o estructura nacional que aglutine a los programas y que tenga capacidad de influencia ante la administración pública. Es necesario superar modelos de empleo

protegido y avanzar hacia el empleo ordinario, para lo que un desarrollo legislativo es fundamental y debe asegurar la financiación estable, un marco adecuado y abierto para accionar. La implicación de otros elementos como instituciones económicas (por ejemplo, Caja Madrid) empresas, u otras entidades financiadoras será también clave para alcanzar el éxito de los programas ECA como alternativa de inclusión de empleo.

### TRES EJEMPLOS EN IBEROAMÉRICA

El ECA tiene ya presencia en diferentes países iberoamericanos. De manera muy somera vamos a presentar tres ejemplos. Una interesante iniciativa la encontramos en Argentina, donde la Fundación DISCAR, presidida por Victoria Shocron, se plantea como misión *“brindar, a las personas con discapacidad intelectual, las herramientas para el desarrollo de sus potencialidades, favoreciendo su integración social y/o laboral”* (Fundación DISCAR, s/f) y mantiene, bajo la dirección de Marta Mendía, un programa de ECA desde 1993, siendo sus objetivos: a) Insertar al joven con discapacidad al mundo laboral, b) Favorecer el desarrollo de sus capacidades, y c) Concienciar a la sociedad que la persona con discapacidad puede insertarse en el mundo laboral, desarrollando ciertas tareas con eficacia y buen rendimiento. La Fundación DISCAR ha recibido diferentes premios por su labor en este sentido, entre ellos el prestigioso premio Reina Sofía en España y ha desarrollado dos Simposios Iberoamericanos de ECA, el último en 2010.

Otro ejemplo lo encontramos en Venezuela, donde la Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO), entidad puesta en marcha por Morelia Flores de Blanco, se plantea como misión la *“búsqueda constante del mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, a través de la integración laboral como medio de dignificación y crecimiento del ser humano”* (ASODECO, s/f) para lo cual desarrolla desde 1992 entre otras acciones, un programa de inserción laboral promovido por la propia fundadora que combina varios procesos de formación, evaluación y orientación culminando en inserción mediante empleo con apoyo con buenos resultados. Brasil es otro país con emergencia de programas de empleo con apoyo. A través del Instituto de Tecnología Social de Brasil (ITS) se está impulsando con el apoyo del

gobierno brasileño el desarrollo del ECA (Instituto de Tecnología Social, s/f). En 2011 el ITS con el impulso de Jesús Carlos Delgado y en colaboración con el INICO, desarrollaron un curso de formación para profesionales en este campo así como en un seminario internacional previo desarrollado en 2010. Fruto de éstas y otras iniciativas se está configurando en Brasil una Red de Empleo con Apoyo.

## REFERENCIAS

- Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (s/f). Misión y objetivos. Recuperado de: <http://www.asodeco.org/misionobjetivos.htm>
- Beyer, S., Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 7(2), pp. 130-136.
- Brooke, V., Wehman, P., Inge, K. J. y Parent, W. (1995). Toward a customer driven approach of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, December*, pp. 308-320.
- 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., y Haltunen, H. (2004). *Information Booklet and Quality Standards*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- Fundación DISCAR (s/f). *Misión*. Recuperado de: <http://www.fundaciondiscar.org.ar/mision.htm>
- Instituto de Tecnología Social (s/f). *Proyectos*. Recuperado de: <http://www.itsbrasil.org.br/>
- Jenaro, C. (1998). Transición de la escuela al trabajo y la vida independiente. *Juventud y Discapacidad*, 43, pp. 31-45.
- Jordán de Urríes F. B. (2011) Supported Employment. En: J. H. Stone, M. Blouin (editores). *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Buffalo: CIRRIE. Recuperado de: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/241/>
- Jordán de Urríes, F. B., Beyer, S. y Verdugo, M. A. (2008). Estudio comparativo sobre la situación del empleo con apoyo en Europa. En VV.AA., 2n. *Premi*

*Investigació i innovació sobre persones amb Discapacitat intel·lectual. Treballs premiats 2008.* Manresa: AMPANS.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2011) *INFORME ECA 2011 Evolución del Empleo con Apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE.* Salamanca: INICO. Recuperado de:  
(<http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25916/Informe-ECA-2011.pdf>)

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010) Evolution of supported employment in Spain (1995-2010) and adjustment to EUSE quality standards. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(5), p.446.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España.* Salamanca: INICO.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). Análisis de la situación de los programas de empleo con apoyo en España. En M. A. Verdugo, F. B. Jordán de Urríes, B. Orgaz, M. C. Benito, R. Martín-Ingelmo, N. Ruiz y M. Santamaría, *Impacto social del Programa ECA Caja Madrid* (pp. 199-228). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). Análisis del ajuste de los programas a estándares de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE). En M. A. Verdugo, F. B. Jordán de Urríes, B. Orgaz, M. C. Benito, R. Martín Ingelmo, N. Ruiz y M. Santamaría, *Impacto social del Programa ECA Caja Madrid* (pp. 229-253). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Jordán de Urríes, 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 Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2007). Empleo con apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. *Alares* (2), pp. 34-40.

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.

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 Coord.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.

- Jordán de Urríes, F. B., Verdugo, M. A. y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), pp. 5-10.
- Martín-Ingelmo, R., Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Sánchez, M. C. y Vicent, C. (2009). Factores personales y laborales que impactan en la calidad de vida de trabajadores con discapacidad en empleo con apoyo. En M. A. Verdugo, T. Nieto, F. B. Jordán de Urríes y M. Crespo (Coord.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (págs. 719-734). Salamanca: Amarú Ediciones.
- McGaughey, M. y Mank, D. (1999). Empirical evidence of systems change in supported employment. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 55-71). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Observatorio de la Discapacidad (1999) *Empleo con apoyo Guía de Buenas Prácticas*. Madrid: IMSERSO.
- Trochim, W. M. K., Cook, J. A. y Setze, R. J. (1994). Using concept mapping to develop a conceptual framework of staff's views of a supported employment program for individuals with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(4), 766-775.
- Verdugo, M. A. y 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., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), pp. 23-31.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F., y Martínez, S. (1998). Supported employment in Spain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, pp. 223-232.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Vicent, C. (2009a). *Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente para 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, pp. 65-72.

- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Martín-Ingelmo, R., Ruiz, N. y Santamaría, M. (2009). Influencia del Empleo con Apoyo en la calidad de vida y la autodeterminación. En M. A. Verdugo, T. Nieto, F. B. Jordán de Urríes y M. Crespo (Coord.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (pp. 179-194). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Verdugo, M. A., Martín-Ingelmo, R., Jordán de Urríes, F. B., Vicent, C. y Sánchez, M. C. (2009). Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31(1), pp. 55-64.
- 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. Sale, P. y Parent, W. (1992) *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- Wehman, P. y Bricout, J. (1999a). Supported employment: critical issues and new directions. En G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Eds.), *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium* (pp. 1-24). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- Wehman, P. y Kregel, J. (1992) Supported Employment: Growth and Impact. In P. Wehman, P. Sale y W. Parent, *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- 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.

## Historia editorial

---

Recibido: 08/2011

Primera revisión: 09/2011

Aceptado: 10/2011

## Formato de citación

---

Jordán de Urríes, F. B. (2011) Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4, 21 – 40. Disponible en <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/index>

---

Para el desarrollo de este artículo se ha tomado como base el artículo Supported Employment de la Enciclopedia Internacional de Rehabilitación del Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE) (<http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=241&language=en>) y el INFORME ECA 2011, Evolución del Empleo con Apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE (<http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25916/Informe-ECA-2011.pdf>)