PONENCIA

Estándares de Calidad EUSE y Resultados en Empleo con Apoyo. Prácticas Basadas en la Evidencia [1]

Francisco de Borja Jordán de Urríes, Miguel Ángel Verdugo, Ramón Fernandez-Pulido y Mónica Santamaría

INICO, Universidad de Salamanca

bjordan@usal.es

[1] Con la colaboración de Raquel Martín y Nerea Ruiz

Introducción

El presente trabajo se enmarca dentro del desarrollo del programa ECA Caja Madrid (Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría, 2010) diseñado y gestionado por el INICO y financiado por la Obra Social de Caja Madrid. El objetivo del estudio fue en primer lugar el seguimiento de la aplicación de los Estándares de la EUSE entre las organizaciones desarrolladoras de servicios de empleo con apoyo (ECA) participantes en el programa y en segundo lugar el análisis de la relación entre los resultados de los programas y el ajuste a los mencionados estándares. Para ello presentamos inicialmente de manera breve los Estándares de la EUSE y el programa ECA Caja Madrid. Seguidamente describimos la propuesta de investigación y analizamos el ajuste y evolución de las iniciativas de ECA respecto a los estándares y la relación del ajuste con la consecución de resultados, finalmente establecemos conclusiones.

Modelo de Calidad de EUSE

Los Estándares de la EUSE fueron propuestos por la Unión Europea de Empleo con Apoyo en 2005 (Evans, Lopes, Katsouda, Diepeveen, Fleming, Haddock, Hazzard, Schuller, Johnova, Boxava, Martínez, Jordán de Urríes, Eklund, Sariola y Haltunen, 2005). Plantean que el empleo con apoyo está compuesto de los siguientes elementos:

- Compromiso con el cliente: Desarrollar un contacto inicial con los individuos con el fin de lograr acuerdos.
- Perfil profesional: Ayudar en la identificación de las habilidades y preferencias laborales de los individuos.
- Desarrollo de Empleo: Encontrar trabajo deseable para el individuo a través de un estudio exploratorio de las empresas.
- Análisis del Trabajo: Obtención de información sobre el lugar de trabajo (compañeros de trabajo, soportes, etc.).
- Apoyo al Empleo: La determinación y la prestación de apoyo creativo e información para el trabajador y la empresa, lo suficiente como para garantizar el éxito del trabajo y el desarrollo de la independencia con la ayuda de los apoyos naturales.
- Apoyo profesional: Prestación de apoyo tanto para el trabajador como para la empresa, de modo que ambos tienen en cuenta la progresión de los empleados a través de evaluaciones y planes de desarrollo estructurado.

La EUSE plantea también una serie de Principios y Valores que sustentan el ECA:

- Individualidad
- Respecto
- Autonomía
- Elección Informada
- Empoderamiento
- Intimidad
- Flexibilidad
- Accesibilidad

Un aspecto fundamental esperable del ECA es la consecución de resultados. El principal de todos es que se garantiza al individuo un trabajo remunerado, en las empresas de empleo ordinario (abierto), en un entorno de trabajo integrado, con un contrato de trabajo adecuado y consensuado entre el individuo y la empresa, y con el mismo salario que los demás hacen el mismo trabajo.

Los estándares propuestos por la EUSE son los mostrados en el cuadro 1.

Cuadro 1 Estándares EUSE

[Entre paréntesis nº de indicadores de cada estándar]

[● y ● ver apartado *desarrollo del objetivo 1*]

Bloque 1 LA ORGANIZACIÓN

1.1 **Compromiso de servicio de calidad.** La Dirección y Administración de la Organización se comprometen a prestar a un servicio de alta calidad. (13)

1.2 **Implicación de los beneficiarios.** La organización reconoce, fomenta y valora la implicación de todas las partes implicadas en el programa (usuarios, profesionales, empleadores) en la planificación y toma de decisiones a todos sus niveles. (3) ●

1.3 **Promover derechos de los desfavorecidos.** La organización se compromete a proteger y promover los derechos de todos los individuos desfavorecidos. (5)

1.4 **Trabajadores competentes en todos los niveles.** Un servicio de calidad es ofrecido por una variedad de trabajadores competentes y profesionales en todos los niveles de la organización. (8)

Bloque 2 EL PROCESO

Primera fase: Toma de contacto

2.1 **La persona recibe toda la información necesaria**. La persona desfavorecida recibe, de manera adecuada, toda la información necesaria de cara a tomar una decisión sobre si quiere o no hacer uso de los servicios de la agencia de Empleo con Apoyo. (7) ●

Segunda fase: Perfil profesional

2.2 **Uso de enfoque centrado en la persona**. Uso de un enfoque centrado en la persona, en la recogida de información pertinente sobre las aspiraciones, intereses y capacidades laborales del individuo. (6) ●

2.3 **Ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas**. Se ayuda a los individuos a tomar decisiones realistas y bien informadas sobre su trabajo y su futuro profesional. (6) ●

2.4 **Se elabora un plan personal flexible**. Se elabora un plan personal flexible con todas las personas en búsqueda de empleo. (9) ●

Tercera fase: Búsqueda de empleo

2.5 **Formación y apoyos para encontrar empleo**. Se facilita al individuo formación y apoyos para encontrar un empleo. (4)

2.6 **Ayuda para encontrar el mejor trabajo posible**. Se ayuda al individuo a encontrar el mejor trabajo posible. (6)

Cuarta fase: Implicación de la empresa

2.7 **Apoyo a la empresa para encontrar persona adecuada**. Se presta apoyo a la empresa para encontrar a la persona más adecuada para ocupar el puesto. (12)

Quinta fase: Apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo ●

2.8 **Apoyos adecuados y efectivos**. La formación y apoyos proporcionados al empleado son adecuados y efectivos, al mismo tiempo que estimulan la independencia en el lugar de trabajo y el ascenso. (8)

Bloque 3 RESULTADOS

3.1 **Se encuentra y mantiene un trabajo en empleo ordinario**. La Persona con Discapacidad, activa en la búsqueda de un empleo, encuentra y mantiene un trabajo remunerado en el mercado de trabajo ordinario. (4) ●

3.2 **El empleado es valorado y aceptado**. El empleado es un compañero de trabajo valorado y miembro del conjunto de trabajadores. (3)

3.3 **Dispone de oportunidades de desarrollo profesional**. El empleado dispone de oportunidades de desarrollo profesional. Conforme el empleado va desarrollando sus capacidades, se exploran las posibilidades de desarrollo y promoción profesional. (3) ●

Programa ECA Caja Madrid

El Programa de Empleo con Apoyo ECA Caja Madrid comienza a finales de 2004 (Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría, 2010). Este programa promueve la inserción laboral de personas con discapacidad o en exclusión social en la empresa ordinaria, mediante la financiación de iniciativas de ECA, al tiempo que garantiza la calidad en los procesos, la acreditación de los resultados y avance de la investigación. Desde su creación en 2005 hasta

final de 2010, el programa ha facilitado la creación y el mantenimiento de 4.333 puestos de trabajo. Otros datos que ilustran la evolución se presentan en la tabla 1.

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Federaciones	3	8	11	13	15	15
Organizaciones	41	108	154	192	224	203
Empresas	74	314	1060	899	568	507
Inserciones	89	451	1259	1182	679	673
Financiación	196.665	1.126.711	2.568.462	2.988.000	1.837.500	1.751.000

Tabla 1 Datos de evolución del programa ECA Caja Madrid

El impacto del programa sobre el desarrollo de iniciativas ha sido claro (Jordán de Urríes y Verdugo, 2011) (ver gráfico 1). Se observa un aumento gradual pero lento desde finales de los 80 a finales de 2004. Sin embargo, las iniciativas comienzan a crecer con fuerza después de 2005, coincidiendo con el inicio de la ECA Caja Madrid, consiguiendo un total de 236 en 2009. Sin embargo, se observa una disminución significativa en el año 2010, último año del programa, con 207 iniciativas. Esta disminución puede deberse en parte a la situación especial de crisis económica y por el aumento significativo del desempleo en España.

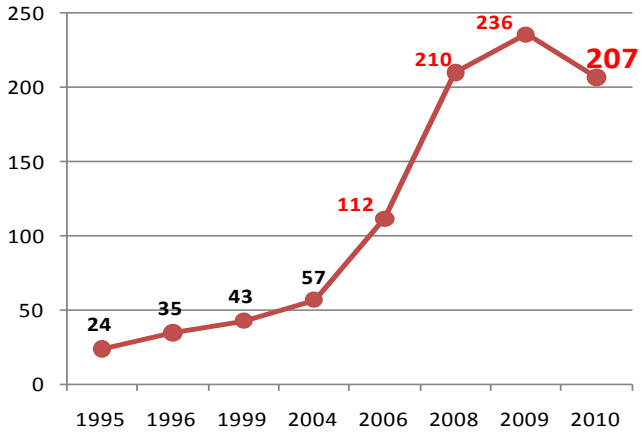

Gráfico 1 Evolución del número de iniciativas de ECA en España

Cartera de servicios de los programas de ECA participantes en ECA Caja Madrid

Un porcentaje muy elevado de iniciativas proporcionaba la "cartera tradicional" de servicios de intermediación: la evaluación de personal, plan de desarrollo personal, búsqueda de trabajo y evaluación del trabajo. Las cifras varían entre 87% y 97%. Un alto porcentaje de los programas ofertaba formación previa al empleo (75%) y el porcentaje de aquellos que proporcionaban formación en el lugar de trabajo es sólo ligeramente inferior (74%). Es importante señalar que el porcentaje de apoyo en el lugar de trabajo de 1 a 3 meses (76%) aumentó considerablemente de 2006 a 2010 (25 puntos), el de 1 a 12 meses (66%) aumento 21 puntos, y el apoyo continuado aumentó 3 puntos en el mismo periodo llegando al 65%. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2011).

Evolución del número de beneficiarios de programas de ECA participantes en ECA Caja Madrid

El número de personas que recibieron servicios de los programas de empleo con apoyo durante la vigencia de ECA Caja Madrid creció de manera significativa cada año hasta llegar a 47.650. Esto ha sido especialmente importante en la exclusión social alcanzando 28.882 clientes atendidos. El último año acusó una disminución significativa del número de personas que permanecían en un puesto de trabajo, 8.376 en 2010 frente a 11.287 en 2009, lo que afectó en particular a los colectivos de exclusión social, pasando de 5.584 personas en 2009 a 2.838 en 2010. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2011).

Objetivos del estudio

Los objetivos planteados para el estudio fueron los siguientes:

1. Aplicar el instrumento de evaluación para los Estándares de Calidad EUSE a todas las iniciativas para realizar un seguimiento de la evolución de la calidad de los programas de empleo con apoyo.
2. Analizar la relación entre el nivel de calidad de las organizaciones y los resultados tanto los referidos a la organización, como los referidos a los trabajadores en empleo con apoyo.

Los objetivos planteados dan continuidad a una línea de trabajos de seguimiento y evaluación del ECA desarrollados desde el INICO que se muestran en el cuadro 2.

Cuadro 2 Estudios de seguimiento del ECA desarrollados en INICO

• 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), 55-64. • 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*, 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 inovació sobre personas amb Discapacitat intel lectual. Treballs premiats 2008.* Manresa: AMPANS. • 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. (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. Belfast: European Union of Supported Employment. • Jordán de Urríes, F. B. (2005) *Estándares Europeos de Calidad para los Servicios de Empleo con Apoyo. Instrumento de evaluación*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, INICO. • 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)*, 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*, 223-232.	• 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), p.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 (Coor.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (págs. 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 (Coor.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (págs. 179-194). Salamanca: Amarú Ediciones.

Instrumentos

Se utilizaron tres herramientas diferentes y un sistema "on line" para recoger información sobre los programas. (Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría,

2010). Por un lado el *Cuestionario DEA* (Datos Empleo con Apoyo) desarrollado originalmente para el estudio inicial de los anteriormente referidos y se ha corregido y mejorado en cada uno de los estudios posteriores, que recoge datos sobre el desarrollo del ECA en cada servicio analizado. También se utilizó la *Herramienta de Evaluación de Estándares de Calidad EUSE* que se desarrolló sobre la base de los estándares de calidad y que analiza el ajuste de cada servicio de ECA a los estándares. Finalmente se utilizó en *Cuestionario de Datos del Trabajador*, desarrollado en las investigaciones previas, y que recoge datos de las características del trabajador y su empleo.

Muestra de servicios de ECA y de trabajadores

Para el desarrollo del objetivo 1, el seguimiento de la evolución de la calidad de los programas, se llevó a cabo una recogida de datos durante tres años en el conjunto de todas las organizaciones participantes en el Programa ECA Caja Madrid: 210 en 2008, 236 en 2009, 207 en 2010.

Para el desarrollo del objetivo 2, el análisis de relación entre ajuste y resultados, se utilizaron como base los datos referidos en el párrafo anterior en el nivel de análisis los programas. En el nivel de análisis de los trabajadores, la muestra estaba compuesta por una selección de 404 trabajadores seleccionados aleatoriamente (352 discapacidad y 52 la exclusión social) de los 1.637 trabajadores entre 2008 y 2010.

Desarrollo del Objetivo 1: Seguimiento del ajuste a los estándares EUSE

Se realizó una aplicación de la herramienta de evaluación de la calidad EUSE desde una perspectiva global. Para ello utilizamos una medida de ajuste para cada estándar y la media de ajuste global. De esta manera podemos valorar:

- La media de ajuste global (MAG) ●.
- Los estándares que han mejorado ●.
- Estándares por debajo de la MAG ● y los cuatro peores ●.
- Estándares por encima de la MGA ● y los cuatro mejores ●.

Se observó que la media de ajuste global se incrementó cada año alcanzando un 80,02% en 2010. Lo mismo ocurrió en el último año en 14 de 15 estándares. Los cuatro estándares de menor ajuste fueron el 1.2, 3.3, 2.4 y 2.7. Los cuatro estándares de mayor ajuste fueron el 2.2, 2.1, 2.3 y 3.1. (ver cuadro 1).

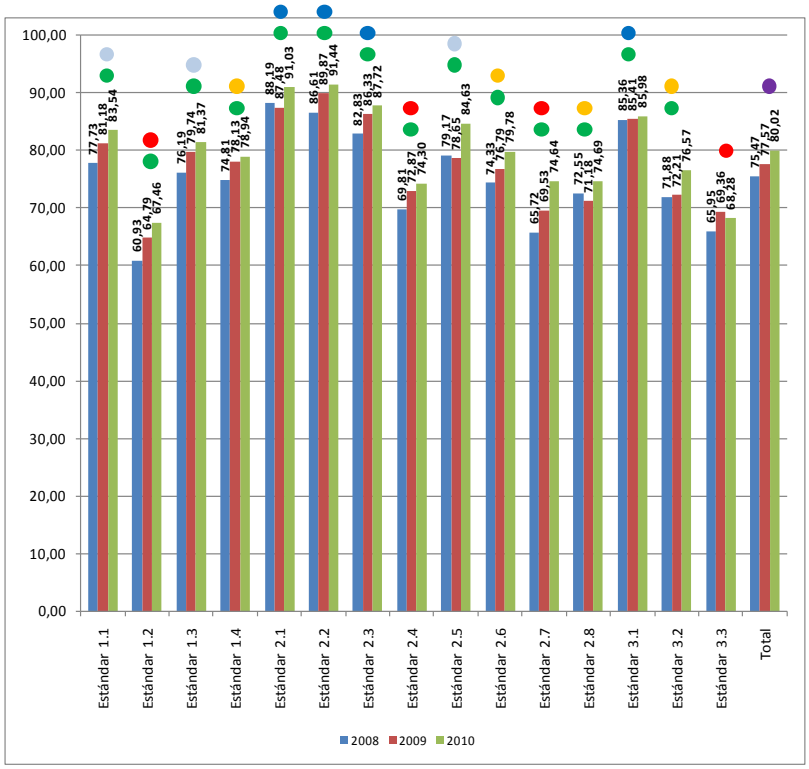

Gráfico 2 Ajuste de las iniciativas a los Estándares EUSE.

Desarrollo del Objetivo 2: Relación entre ajuste a los estándares EUSE y resultados

Se desarrollaron dos niveles de análisis:

Nivel 1: se refiere a las *organizaciones*, para lo cual se analizó la vinculación de los resultados de ajuste a los estándares EUSE con los datos de desempeño del programa. Estos datos de rendimiento se proporcionaban anualmente al completar cada organización el cuestionario DEA y se referían a todos los usuarios que participaban en los servicios de empleo con apoyo, independientemente de si fueron financiados por ECA Caja Madrid o no.

Nivel 2: se refiere a los *trabajadores*, mediante la vinculación de los resultados de ajuste a los estándares EUSE con los datos de cada contrato de cada trabajador por el que el servicio de ECA había recibido fondos para ser una nueva inserción en el programa ECA Caja Madrid, y que se obtenía por medio del trabajo Cuestionario de Datos.

Centrándonos en las variables analizadas, en ambos casos la *Variable Dependiente* fueron los Estándares EUSE, con un total de 15 estándares con una puntuación discreta entre 0 y 100, así como la puntuación media del conjunto de estándares.

Respecto a las *Variables Dependientes*, el cuadro 3 muestra las utilizadas en cada uno de los dos niveles de análisis.

Cuadro 3 Variables dependientes

Nivel 1 *organizaciones*	Nivel 2 *trabajadores*
1. Número total de personas que han obtenido empleo desde el inicio del programa 2. Número total de personas que han obtenido empleo desde el inicio del programa, dividido por el número de años del programa 3. Número total de personas que actualmente trabajan 4. Número total de personas trabajando, dividido por el número de años del programa 5. Proporción de usuarios por tipo de vivienda (residencia, hogar de la familia, apoyo para la vida, independiente) 6. Proporción de usuarios por tipo de contrato (temporal o permanente) 7. Salario promedio	1. Tipo de jornada (parcial o continua) 2. Horas de trabajo semanales 3. Salario mensual 4. Tipo de contrato (temporal o permanente) 5. Beneficios (sí o no)

Resultados

El análisis estadístico se realizó utilizando la herramienta informática SPSS 18.0 y los análisis realizados fueron diferentes pruebas de contraste adecuadas al tipo de datos analizados (ANOVA, Pruebas t, prueba de Rangos de Kruskal-Wallis, etc.)

Tras el análisis de datos y volviendo a la pregunta objetivo del estudio 2 *¿Existe una relación entre las puntuaciones más altas en las normas EUSE y mejores resultados en el empleo?* Hemos de responder que NO hemos encontrado ninguna relación significativa. Esta ausencia de relación se ha constatado tanto al nivel de las organizaciones como al nivel de los trabajadores. Al plantearnos un análisis diferenciado entre el grupo de personas con discapacidad y los que estaban en riesgo de exclusión, los resultados fueron los mismos con ausencia de relaciones. Incluso cuando realizamos un análisis distinguiendo grupos extremos de organizaciones con alto y bajo nivel de ajuste a los estándares, de nuevo constatamos ausencia de relación.

Hemos de señalar sin embargo, que SI constatamos algunos resultados de interés. Por un lado, en el análisis del *nivel de las organizaciones* se constata que: (1) el nivel de ajuste a las normas es mayor en las organizaciones de personas con discapacidad, pero el crecimiento anual fue mayor en las organizaciones de la exclusión. Paralelamente en el *nivel de los trabajadores* se apreció que: (2) de nuevo el nivel de ajuste a las normas es mayor en las organizaciones de personas con discapacidad, pero el crecimiento anual fue mayor en las organizaciones de la exclusión; (3) los salarios para los trabajadores en situación de exclusión social eran más altos; (4) las horas de trabajo semanales eran más para los trabajadores en situación de exclusión social; (5) las organizaciones del ámbito de la exclusión que obtenían más contratos permanentes alcanzaban mayores índices de ajuste (ver Grafico 2).

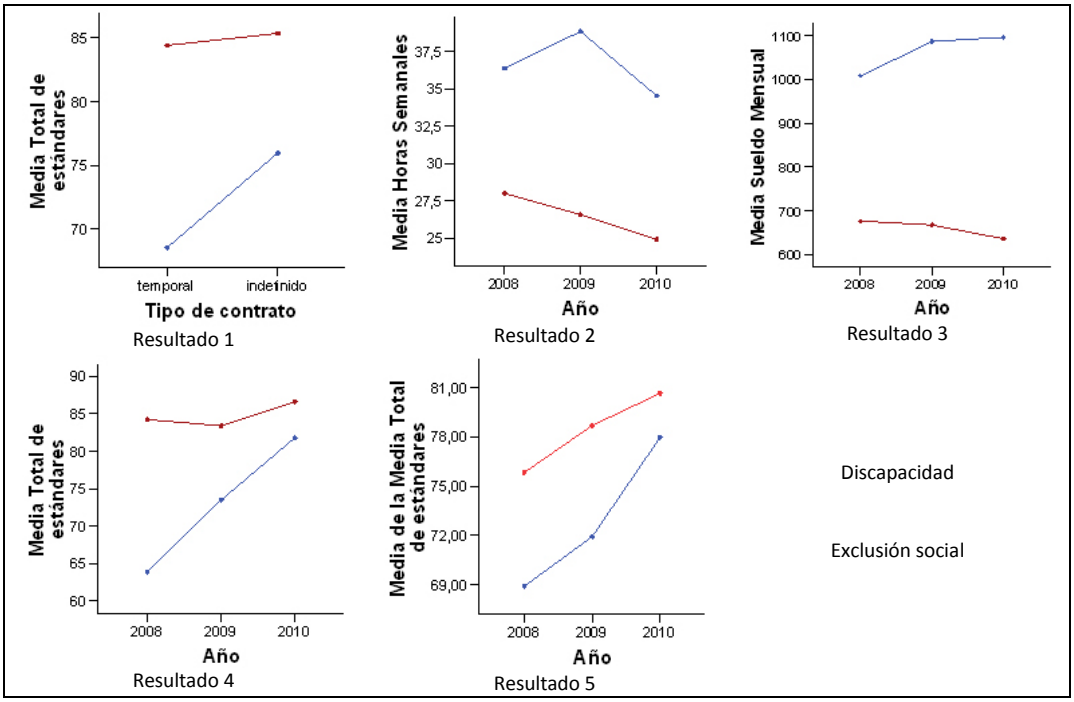

Gráfico 3 Resultados de interés

Podríamos preguntarnos si estos resultados no serían criticables por la excesiva diferencia entre los grupos, pero para asegurarnos de que no fuera así se realizó la prueba de Kruskal-Wallis que, por su carácter no paramétrico, es menos exigente en el cumplimiento de supuestos estadísticos previos y permite establecer comparaciones entre grupos muy desiguales en tamaño y forma. Los resultados en este sentido son claros y se muestran en las tablas 2, 3, 4 y 5 donde se recogen los resultados de las variables que ofrecen efectos significativos. En la tabla 2, donde aparecen en rojo todas las medidas por ser todas significativas, observamos con respecto a la media de estándares, que los valores más elevados (que corresponden a los rangos superiores de la prueba Kruskal-Wallis) se observan en el grupo de discapacidad frente a los valores más bajos en el grupo de exclusión, lo que significa que las instituciones de discapacidad alcanzan puntuaciones más elevadas en esos estándares que las de exclusión.

En cuanto a las otras variables significativas (horas de trabajo semanal y sueldo mensual) observamos que los valores más altos corresponden al grupo de exclusión (mayor número de horas semanales y mayor sueldo) frente a los valores más bajos del grupo de discapacidad.

Variables dependientes	Variable independiente Organización	N	Rango
Horas de trabajo semanal	Exclusión	52	294,76
	Discapacidad	352	188,87
Sueldo mensual	Exclusión	52	296,73
	Discapacidad	352	188,58
Media de estándares de la organización	Exclusión	52	135,46
	Discapacidad	352	212,40
Media de estándares de proceso	Exclusión	52	112,02
	Discapacidad	352	215,87
Media de estándares de resultados	Exclusión	52	107,43
	Discapacidad	352	216,54
Media de estándares total	Exclusión	52	106,97
	Discapacidad	352	216,61

Tabla 2. Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para el tipo de Organización

	Horas de trabajo semanal	Sueldo mensual	Media de estándares de la organización	Media de estándares de proceso	Media de estándares de resultados	Media de estándares total
Chi-cuadrado	39,146	38,885	19,730	35,892	42,064	39,973
Grados de libertad	1	1	1	1	1	1
Significación asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Tabla 3 Prueba "Chi Cuadrado" de significación de Kruskal-Wallis.

Por lo que se refiere a la tabla 4, en la que la variable independiente es el año en el que se procede a la evaluación de las diferentes medidas dependientes, recogemos en rojo sólo aquellas que son estadísticamente significativas y de las que cabe destacar el hecho de que los valores indicadores de los estándares de calidad aumentan progresivamente con el paso de los años; lo que revela que las organizaciones cada vez tratan de ajustarse más a ellos.

Variables dependientes	Variable Independiente AÑO	N	Rango promedio
Horas semanales	2008	181	211,82
	2009	108	210,53
	2010	115	180,29
Sueldo mensual	2008	181	208,20
	2009	108	209,01
	2010	115	187,41
Media estándares Organización	2008	181	178,40
	2009	108	202,94
	2010	115	240,03
Media estándares Proceso	2008	181	186,87
	2009	108	200,07
	2010	115	229,38
Media estándares	2008	181	190,12
	2009	108	202,45
	2010	115	222,02
MediaTotal de estándares	2008	181	183,51
	2009	108	199,73
	2010	115	234,99

Tabla 4. Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para el Año de evaluación

	Horas semanales	Sueldo mensual	Media Organ	Media Proceso	Media Result	Media Total
Chi-cuadrado	6,121	2,688	19,653	9,398	5,580	13,759
gl	2	2	2	2	2	2
Sig. asintót.	,047	,261	,000	,009	,061	,001

Tabla 5. Prueba "Chi Cuadrado" de significación de Kruskal-Wallis.

Interrogantes y respuestas como conclusión

Tras el análisis de datos, principalmente obtenemos nuevos interrogantes más que respuestas. Los resultados nos hacen plantearnos varias cuestiones. ¿Pueden ser los estándares EUSE una buena referencia para el desarrollo de buenas prácticas en empleo con apoyo? ¿Los estándares EUSE pueden llevarnos a lograr mejores resultados? ¿Qué otras variables y con qué peso pueden influir en el logro de los resultados?

Ante los resultados, y en base a nuestra experiencia, consideramos que los estándares EUSE pueden ser de utilidad para definir un marco para el desarrollo apropiado de ECA. Sin embargo, los estándares EUSE podrían ser redefinidos de una forma más precisa mediante metodología de investigación (paneles Delphi u otros procedimientos). A nuestro modo de ver, los estándares EUSE pueden ser promovidos por los programas nacionales como criterio de calidad. Sin embargo, el ajuste a los estándares no parece directamente relacionado con los resultados referidos al empleo. Probablemente el logro de los resultados es más dependiente de otras variables que del ajuste del programa a los criterios de calidad de la EUSE. Paralelamente hemos encontrado diferencias en las prácticas desarrolladas por las iniciativas que trabajan con personas con discapacidad y las que trabajan con personas en riesgo de exclusión, lo que nos lleva a plantearnos también la necesidad de profundizar en el enfoque diferencial del ECA entre los dos grupos.

Referencias

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.

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. (2005). *Folleto informativo y modelo de Calidad*. 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., 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.

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.

Jordán de Urríes, F. B. (2005) *Estándares Europeos de Calidad para los Servicios de Empleo con Apoyo. Instrumento de evaluación*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, INICO.

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). 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. (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. (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. http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25916/Informe-ECA-2011.pdf

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 inovació sobre personas 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.

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 (Coor.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (págs. 719-734). Salamanca: Amarú Ediciones.

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*, 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., 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 (Coor.), *Mejorando resultados personales para una vida de calidad* (págs. 179-194). Salamanca: Amarú Ediciones.

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., 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), 55-64.

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.