

EMPLEO CON APOYO Y SALUD MENTAL

Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urrés
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)
Universidad de Salamanca

1. EL EMPLEO CON APOYO COMO HERRAMIENTA PARA LA NORMALIZACIÓN

La definición de Empleo con Apoyo de la que partimos entiende que es un *“empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). Esta definición es perfectamente aplicable a las personas que padecen una discapacidad cuyo origen son problemas de tipo psicológico o psiquiátrico, las cuales están en una situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario.

Las características más significativas del Empleo con Apoyo fueron resaltadas por Verdugo y Jenaro (1993):

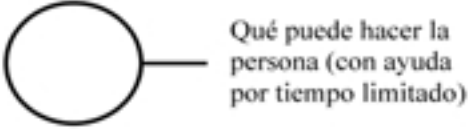


1. *Integración.* Oportunidad que se ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. La integración ha de realizarse a todos los niveles.
2. *Salarios y beneficios.* En relación directa a la categoría profesional desempeñada y al trabajo efectuado.
3. *Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento.* La formación es posterior a la colocación.
4. *Rechazo cero.* La gravedad de la discapacidad no debe ser criterio de selección.
5. *Apoyo flexible.* Determinado individualmente y a través de una amplia gama de servicios.
6. *Apoyo a lo largo de la vida.* Mientras sea necesario en la vida laboral del trabajador para que mantenga su empleo.

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 por David Mank (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 evolución ha traído consigo un cambio del enfoque que progresivamente ha pasado de una selección de personas a una dinamización de recursos de la comunidad, de focalizarnos únicamente en la persona, a tener una perspectiva ecológica. Esta evolución podemos plasmarla en una tabla tal y como lo hace O'Brien en 1990 y que se presenta en el cuadro 1.

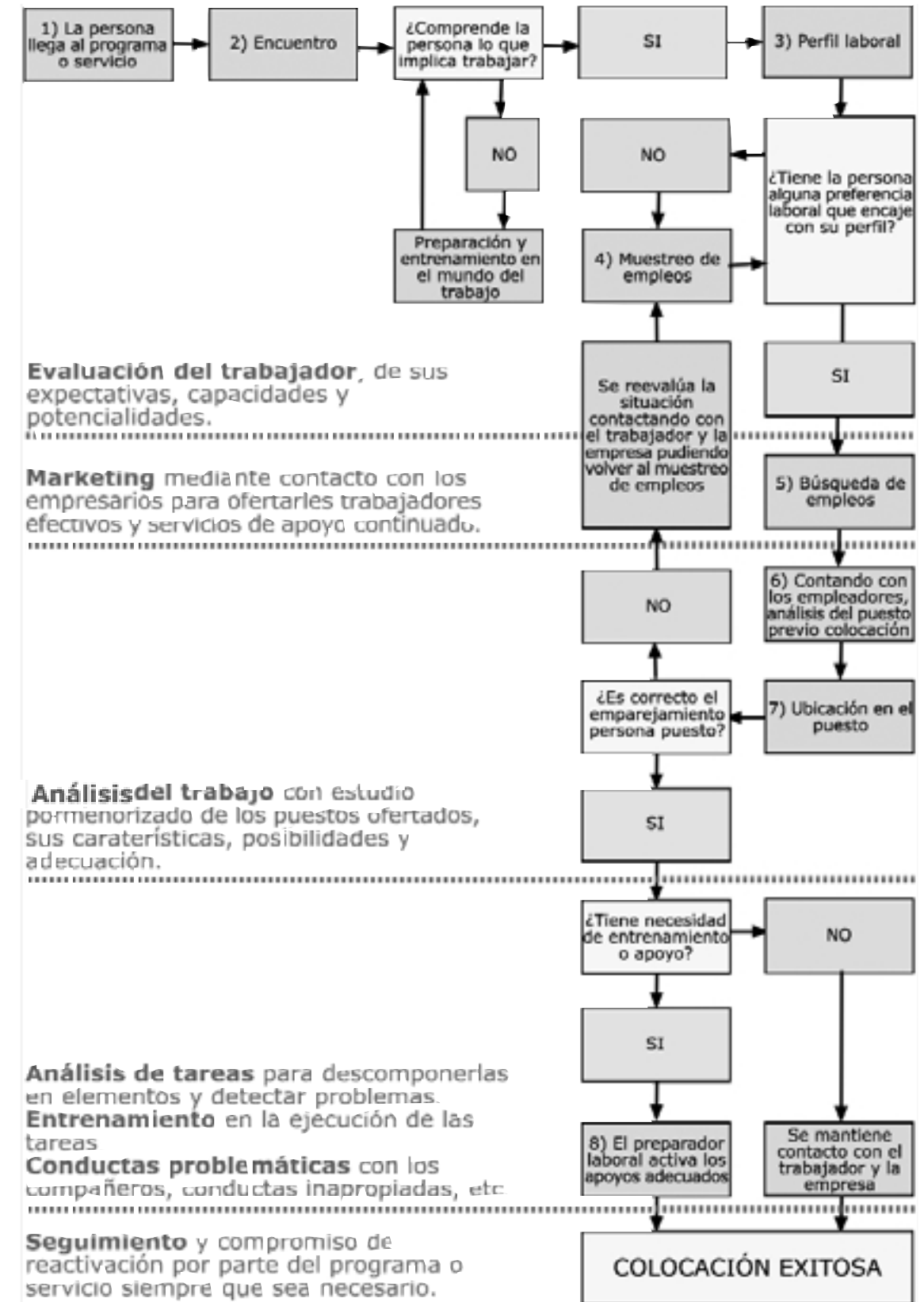
CUADRO 1. EL ENFOQUE CAMBIANTE DEL EMPLEO CON APOYO

Enfoque	Pregunta central
<p>I. En la persona únicamente</p>  <p>Qué puede hacer la persona (con ayuda por tiempo limitado)</p>	¿Quién está preparado para trabajar?
<p>II. En la persona y en el preparador laboral</p> <p>Qué puede hacer el preparador laboral</p>  <p>Qué puede hacer la persona</p>	¿Cuánta cantidad de ayuda puede ofertar el programa?
<p>III. En los recursos sociales de la situación global</p> <p>Qué pueden hacer amigos y familia</p> <p>Qué puede hacer el preparador laboral</p> <p>Qué pueden hacer los compañeros de trabajo</p> <p>Qué apoyos están disponibles para todos los empleados</p>  <p>Qué puede hacer la persona</p> <p>Qué pueden hacer los compañeros de trabajo</p> <p>Qué apoyos están disponibles para todos los empleados</p>	¿Cómo podemos organizar los recursos disponibles para apoyar a la persona en su trabajo?

O'Brien (1990, p. 25)

El empleo con apoyo tiene un procedimiento con unos pasos claros y definidos que se presentan en el cuadro 2. El proceso tiene unos puntos críticos en relación al cliente, uno es si comprende las implicaciones de trabajar de manera que su elección sea personal y libre. Otro es si tiene o no una idea determinada del tipo de trabajo que desea y que se ajusta a sus capacidades. Otro más sería si se ha realizado un buen emparejamiento persona puesto. Finalmente, el último sería si la persona tiene necesidad de apoyo y para qué cuestiones concretas. En el cuadro hemos reflejado estos puntos críticos en color amarillo, los pasos a realizar en azul, y las acciones necesarias en morado. El verde y el rojo corresponden respectivamente a las opciones SI y NO.

CUADRO 2
ETAPAS TÍPICAS DEL PROCESO DE EMPLEO CON APOYO



Evaluación del trabajador, de sus expectativas, capacidades y potencialidades.

Marketing mediante contacto con los empresarios para ofertarles trabajadores efectivos y servicios de apoyo continuado.

Análisis del trabajo con estudio pormenorizado de los puestos ofertados, sus características, posibilidades y adecuación.

Análisis de tareas para descomponerlas en elementos y detectar problemas.
Entrenamiento en la ejecución de las tareas
Conductas problemáticas con los compañeros, conductas inapropiadas, etc.

Seguimiento y compromiso de reactivación por parte del programa o servicio siempre que sea necesario.

Las fases de este proceso, a pesar de mantenerse más o menos estables desde el planteamiento inicial del modelo, sí han variado sustancialmente parejas al cambio conceptual que ha llevado a la persona con discapacidad a pasar de un rol de simple usuario de servicios a un rol de consumidor, en el cual las aportaciones, indicaciones, aspiraciones y demandas de la persona son fundamentales. Se trata de poner en manos del cliente el control de su propio proceso integrándole en el mismo como pieza fundamental, de darle una oportunidad real de realizar elecciones, y en definitiva de poder alcanzar la autodeterminación.

En ese proceso juegan un papel fundamental una serie de elementos. El *marketing*, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz. El *análisis del trabajo*, que nos permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que estamos manejando. El *diseño y análisis de tareas*, que nos va a permitir descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que nos faciliten la estructuración de un entrenamiento específico. El *entrenamiento de precisión y de autonomía*, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible, desarrollando en lo posible los "apoyos naturales" (Butterworth et al., 1996; Hagner, Butterworth y Keith, 1995; Hanley-Maxwell y Whitney-Thomas, 1995; Hughes y Kingsford 1997; Jordán de Urríes, 2000; Kregel y Wehman 1996; Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999, 2000; NIDRR, 1993; Olson et al., 2000; Storey y Certo, 1996; Test, 1994; Wehman y Bricout, 1999b). Y finalmente el *afrentamiento de conductas problemáticas* dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente por que sean culturalmente inapropiados en un determinado lugar de trabajo.

2. EL APOYO COMO PIEZA FUNDAMENTAL

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. En la tabla 1 presentamos, tal y como lo hacen Wehman y Bricout (1999a), las diferentes fuentes de apoyo disponibles en el trabajo en función de cuál es el agente mediador. 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, aunque sobre la cuestión de los apoyos naturales profundizaremos más adelante. 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.

TABLA 1
TAXONOMÍA DE LOS APOYOS EN EL TRABAJO

Agente mediador	Tipo de apoyo
Apoyo proporcionado por agencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia del preparador laboral (entrenamiento especializado) 2. Estrategias compensatorias (para salvar las diferencias entre las demandas ambientales y las capacidades del trabajador como ayudas para memorizar los pasos de una tarea) 3. Tecnología de asistencia (desarrollos tecnológicos y adaptaciones que capacitan a algunas personas con discapacidad para contribuir y participar en las diferentes facetas de la vida laboral igual que los compañeros sin discapacidad) 4. Servicios de agencias especializadas (consejo, servicios para abuso de sustancias, servicios médicos, transporte especializado, rehabilitación profesional)
Apoyos proporcionados por el mundo laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reestructuración del trabajo 2. Acomodaciones del lugar de trabajo (tecnología de asistencia, modificación de tareas, modificación del ambiente, etc.) 3. Apoyo de compañeros de trabajo y empleadores (entrenamiento en tareas y apoyo) 4. Creación de empleos 5. Programas de asistencia a los empleados (de retorno al empleo, de gestión de la discapacidad y rehabilitación, de apoyo supervisado, entrenamiento, evaluación, prevención integral, etc.)
Apoyos proporcionados por el gobierno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivos a la contratación 2. Exenciones fiscales 3. Legislación específica
Apoyos proporcionados por la familia y la comunidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir al cuidado personal 2. Apoyo psicosocial 3. Entrenamiento de habilidades 4. Desarrolladores de empleo y de iniciativas de empleo con apoyo 5. Utilización de redes familiares, amigos y vecinos 6. Grupos de iguales como vías de autodeterminación

Wehman y Bricout (1999a, p. 5)

Desde esa filosofía de los apoyos deben desarrollarse unas buenas prácticas que se plasman en unos indicadores de logro concretos que nos proporcionan la medida en la que el programa de empleo con apoyo está siendo efectivo. Podemos ver ambos en la tabla 2.

TABLA 2.
BUENAS PRÁCTICAS E INDICADORES DE LOGRO

Buenas prácticas	Indicadores de logro
<i>Con el trabajador y la familia</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Clarificación de intereses y capacidades • Planificación amplia • Elección por el consumidor • Implicación de la familia • Apoyos individualizados • Entrenamiento individualizado • Desarrollo de carrera 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de los sueldos (cuantía) • Aumento de las habilidades del trabajador (número y variedad) • Incremento de oportunidades de trabajo (número de ofertas al trabajador) • Aumento de las oportunidades de interacción (número de interacciones) • Aumento del compromiso de la familia (número de acciones participadas) • Aumento de la competencia personal (independencia progresiva)
<i>Con los empleadores</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones con los empleadores para conseguir objetivos comunes • Desarrollo de empleo y marketing de venta de los servicios • Utilizar recursos presentes en la empresa • Desarrollo de más empleos con roles positivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la variedad de negocios de la comunidad con presencia de empleo con apoyo (número) • Aumento de la implicación del empleador (número de contactos, iniciativas conjuntas, resultados) • Aumento de la implicación de los compañeros (tiempo, número de tareas) • Aumento del apoyo del mundo laboral teniéndoles en cuenta (mejoras de diseño de puestos, de selecciones)
<i>Con la organización</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de objetivos que evoluciona • Desarrollo de equipos • Obtención de datos para evaluar y mejorar • Roles profesionales dinámicos • Priorizar los servicios en la comunidad • Tener claro quién es el consumidor 	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión en servicios en la comunidad (presencia de mayor número de servicios integrados en la comunidad dentro de la organización) • Aumento del desarrollo de grupos de trabajo (número de grupos y de trabajadores implicados dentro de la organización)
<i>Generales</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Financiación de servicios en la comunidad • Políticas activas de empleo • Implicación de agentes de la comunidad • Escuela como primer recurso de acceso al empleo • Comunidad como un todo, visión ecológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de las oportunidades a las discapacidades más severas (número de trabajadores a los que se proporciona servicio) • Mejora de los apoyos (número, calidad, variedad, utilización de apoyos naturales)

3. PROGRAMAS O SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO EN SALUD MENTAL

Aún no son muchos los programas o servicios de empleo con apoyo que incluyen dentro de sus colectivos objetivo al de personas con problemas de salud mental. Menos aun son los que específicamente dedican sus esfuerzos a este colectivo.

La tabla 3 nos muestra los datos obtenidos en el último sondeo realizado entre los programas localizados de empleo con apoyo durante el 2003 como paso previo a próximo estudio a nivel nacional. De las respuestas obtenidas podemos ver que un total de 8 programas trabajan con el colectivo que nos interesa. Los servicios se distribuyen por varias Comunidades Autónomas, existiendo más de una iniciativa (dos en concreto) exclusivamente en Cataluña y Castilla y León. La mayoría surgen de la iniciativa privada y de las ONG aunque también aparecen propuestas realizadas desde la administración o en colaboración con ella.

Los datos recabados en este sondeo preliminar no nos permiten conocer el número exacto de usuarios con problemas de salud mental incluidos en los programas, ya que solamente se solicitó el número total de atendidos.

Finalmente merece la pena indicar que solamente existe un servicio centrado únicamente en el colectivo de personas con problemas de salud mental, ubicado en este caso en Madrid.

TABLA 3.
PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO Y SALUD MENTAL

Denominación del Programa o Servicio	Entidad promotora	Localidad	Comunidad Autónoma	Tipos de discapacidad con los que trabajan	Numero total de usuarios atendidos en ECA	Usuarios potenciales del servicio
Zeharo	Grupo Gureak	Donostia	País Vasco	Intelectual - Física - Auditiva - Visual - Enfermedad mental - Otras discapacidades	254	1742
TRESC, Treball amb suport	TRESC (ASS. servei de support al treball per a persones amb discapacitat)	Girona	Cataluña	Enfermedad mental - Auditiva - Física - Visual	30	76
Grupo Lince Asprona (S.L.U.)	Asprona Valladolid	Valladolid	Castilla y León	Intelectual - Física - Auditiva - Enfermedad mental	200	200
Projecte Maragda y Projecte Heura	Departament de Treball	Reus	Cataluña	Intelectual - Enfermedad mental	30	75
Servicio de Empleo con Apoyo	Aspandem	San Pedro Alcántara	Andalucía	Intelectual - Física - Auditiva - Otras discapacidades - Desventaja Social - Enfermedad mental	44	44
Empleo con Apoyo	SINPROMI S.L.	S. C. de Tenerife	Canarias	Intelectual - Física - Auditiva - Enfermedad mental	102	718
Servicio de Orientación e Inserción Laboral (SOIL)	Fundación INTRAS	Zamora	Castilla y León	Enfermedad mental - Física - Intelectual - Auditiva - Visual	8	60
Proyecto empleo con apoyo para favorecer la inserción laboral de personas con enfermedad mental	Gabinete de trabajo social (Grupo 5) Comunidad de Madrid	Madrid	Madrid	Enfermedad mental	13	20

4. ALGUNAS REFLEXIONES DE CARA AL DESARROLLO DE SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO EN SALUD MENTAL

La eficacia del empleo con apoyo es generalizable a un amplio número de personas diferentes y en distintos lugares de la comunidad, apareciendo una serie de aspectos críticos para el éxito de estas experiencias en personas con enfermedades mentales severas (Bond et al., 2001; Bond et al., 2003; Drake, Becker, Bond y Mueser, 2003; López, 2003).

Los *componentes críticos* de las experiencias investigadas por Bond et al. (2001) son que: a) la agencia u organización proveedora de servicios tenga un claro compromiso con el empleo competitivo como meta posible para sus clientes con enfermedad mental, dedicando sus recursos a este fin y no al empleo protegido o a los centros de día; b) los programas de empleo con apoyo utilicen un enfoque rápido de búsqueda de trabajo para ayudar a obtener directamente el trabajo a sus clientes, en lugar de desarrollar extensas evaluaciones previas al empleo, entrenamientos para el mismo o asesoramiento sobre el tema; c) los clientes y el personal encuentren ubicaciones laborales individualizadas según las preferencias, capacidades y experiencia laboral de los clientes; d) el acompañamiento de apoyos se mantenga indefinidamente; y e) el programa de empleo con apoyo esté muy integrado con el equipo de tratamiento de salud mental.

Cuando se ha medido la *calidad de los programas* de empleo con apoyo para personas con enfermedad mental severa por parte de Bond et al. (2003) se ha encontrado que, a pesar de la extensión de los programas en diferentes lugares de Norteamérica, existe un nivel medio de calidad en algunos indicadores de calidad: número de usuarios, trabajo en equipo de los especialistas en empleo, diferentes opciones laborales, asesoramiento a los consumidores de los programas, proporcionar opciones múltiples laborales y seguimiento del apoyo sin limitación temporal. Resulta de particular relevancia el desarrollo de sistemas integrales de atención en los que, siguiendo a Drake et al. (2003), se combinen los servicios clínicos y de empleo. Con esta combinación son los clínicos, y no los usuarios, quienes asumen la carga de la coordinación, consistencia y coherencia de los esfuerzos.

Otros aspectos relevantes, según nuestra opinión, a tener en cuenta al afrontar el mundo del empleo normalizado para el colectivo de personas con problemas de salud mental son:

1. Las barreras sociales y laborales creadas por el estigma de la enfermedad mental.
2. La adecuación de los puestos a la problemática de cada trabajador al objeto de que el trabajo sea una herramienta normalizadora y no un problema.
3. La gestión de momentos o periodos de crisis en función de las diversas patologías.

Cuando nos planteamos desarrollar servicios de empleo con apoyo para este colectivo, debemos tener en cuenta algunos *elementos fundamentales*:

1. Desarrollar una planificación centrada en la persona para lo que trataremos de desarrollar una evaluación en ambientes reales desde una perspectiva ecológica y con el objetivo del empleo, que nos sirva para desarrollar un perfil del cliente, minimizando limitaciones y maximizando capacidades.
2. Flexibilidad del diseño de puestos de trabajo, formulas de contrato, horarios y salario por rendimiento, de manera que el trabajo no sea un obstáculo o un problema para el trabajador y no se convierta en elemento generador de crisis.
3. Utilizar apoyos naturales como herramientas de integración de la persona en el empleo minimizando la presencia del especialista. Este tipo de apoyos, en concreto los compañeros de trabajo, serán una pieza clave en la detección de indicios de crisis o en

la gestión de las mismas en el caso de producirse, siempre en función de cada patología.

Para todo ello deberemos contar con la figura de un *profesional* que muestre:

1. Conocimiento de la enfermedad mental y de las diferentes patologías.
2. Capacidad de apoyo en todas las áreas
3. Conocimiento sólido de la persona y de su patología concreta.
4. Capacidad de formar al trabajador, compañeros y supervisores
5. Capacidad de realizar un marketing efectivo y una "venta positiva" de las capacidades y solvencia de los trabajadores a los que representa.

BIBLIOGRAFÍA DE INTERÉS

- Bond, G.R., Becker, Drake, R.E., Rapp, C.A., Meisler, N., Lehman, A.F. et al. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice. *Psychiatric Services*, 52, 313-322.
- Bond, G.R., Campbell, K., Evans, L.J., Gervery, R., Pascaris, A., Tice, S. et al. (2002). A scale to measure quality of supported employment for persons with severe mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 239-250.
- 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, 308-320.
- Butterworth, J., Hagner, D., Kiernan, W.E. y Schalock, R.L. (1996). Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and practice. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 21(3), 103-113.
- Drake, R.E., Becker, D.R. y Mueser, K.T. (2003). A process analysis of integrated and non-integrated approaches to supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 51-58.
- Hagner, D., Butterworth, J., y Keith, G. (1995). Strategies and barriers in facilitating natural supports for employment of adults with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 20(2), 112-120.
- Hanley-Maxwell, C. y Whitney-Thomas, J. (1995). A survey of supported employment agencies' quality improvement practices and training needs. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 39(1), 25-41.
- Hughes, M. y Kingsford, M. (1997). A real job-with prospects: supported employment opportunities for adults with learning difficulties and disabilities. *FE Matters*, 1(13).
- Jiménez, A. y Huete, A. (2002). La discapacidad en España: Datos estadísticos. Aproximación desde la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad
- Jiménez, A. y Huete, A. (2002). La discapacidad en cifras. Madrid: IMSERSO.
- Jordán de Urríes, F. B. (2000). O profesional dos servicios de intermediación para a integración laboral como xestor de recursos da comunidade (El profesional de los servicios de integración laboral como gestor de recursos en la comunidad). *Quinesia*, 29, 79-98.
- 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. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.

- Kregel, J. y Wehman, P. (1996). Supported employment research: impacting the work outcomes of individuals with disabilities. *RRTC, Summer 1996*.
- López, M. (2003). La provisión de empleo y actividad a personas con trastorno mental severo. Algunas propuestas desde Andalucía. En L. Lara y M. López (Eds.), *Integración laboral de personas con trastorno mental severo* (Borrador) (pp. 70-102). Sevilla: Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental.
- Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz, y E. Díez (Compiladores), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35(3), 185-197.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35(6), 433-447.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with more severe disabilities. *Mental Retardation*, 36(3), 205-216.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1999). The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.
- Mank, D., Cioffi, A. y Yovanoff, P. (2000). Direct supports in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38(6), 506-516.
- National Institute on Disability and Rehabilitation Research. (1993). Supported employment for people with severe mental retardation. *NIDRR Consensus Statement*, 1(5).
- O'Brien, J. (1990). *Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P. y Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.
- Storey, K. y Certo, N. (1996). Natural supports for increasing integration in the workplace for people with disabilities: a review of the literature and guidelines for implementation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 62-77.
- Test, D.W. (1994). Supported employment and social validity. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 19(2), 116-129.
- Verdugo, M.A., y Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.
- Verdugo, M.A., y Jordán de Urríes, F.B. (2001a). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo, M.A., 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.
- Wehman, P. y Bricout, J. (1999a). Supported employment: critical issues and new directions. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *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 Bricout, J. (1999b). Supported employment and natural supports: a critique analysis. G. Revell, K. J. Inge, D. Mank, y P. Wehman (Editores), *The impact of supported employment for*