

International Encyclopedia of Rehabilitation

Copyright © 2010 by the Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or distributed in any form or by any means, or stored in a database or retrieval system without the prior written permission of the publisher, except as permitted under the United States Copyright Act of 1976.

Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE)
515 Kimball Tower
University at Buffalo, The State University of New York
Buffalo, NY 14214
E-mail: ub-cirrie@buffalo.edu
Web: <http://cirrie.buffalo.edu>

This publication of the Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange is supported by funds received from the National Institute on Disability and Rehabilitation Research of the U.S. Department of Education under grant number H133A050008. The opinions contained in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect those of CIRRIE or the Department of Education.

Empleo con Apoyo

Francisco de Borja Jordán de Urrís Ph.D.

Researcher

**Instituto Universitario de Integración en la Comunidad
Universidad de Salamanca**

Avenida de la Merced 109-131. 37005 Salamanca. España.

bjordan@usal.es

Origen y definición

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 ha definido el empleo con apoyo, y podemos considerar como representativas las aportadas por Paul Wehman y por David Mank.

Pawl 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) o también como “...empleo remunerado para personas con discapacidad intelectual para las que el empleo competitivo al nivel o por encima del salario mínimos 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).

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)

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

Características y filosofía

El empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Wehman, Sale y Parent en 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.
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 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).

Evolución

La evolución del empleo con apoyo desde sus inicios en los años 80 (Wehman y Bricout, 1999) muestra una evolución clara del modelo. El empleo con apoyo surge en una situación de preponderancia del empleo segregado, al aparecer herramientas técnicas fundamentales como el análisis conductual aplicado y tiene una tímida emergencia de carácter sobre todo experimental en los 70 para tener un surgimiento real y una implantación en los 80 y llegar a una etapa de reconceptualización y revisión crítica en los 90. 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 (O'Brien en 1990).

Los componentes del modelo, sus funciones y las fases de desarrollo, 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 cliente, 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. Este cambio conceptual implica un cambio en las prácticas que se desarrollaban en cada momento del proceso en los años 80 y 90 para pasar a unas prácticas diferentes que pongan a la persona con discapacidad en esa nueva situación (Brooke, Wehman, Inge y Parent, 1995).

Fases

El Empleo con Apoyo es un proceso dinámico dirigido por el individuo. La European Union of Supported Employment, EUSE (Evans et al. 2004) plantean una serie de fases de en su desarrollo. Dichas fases 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 de servicios 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 aquéllas 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 esta. 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 ayudarlo 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

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.

Cuestiones críticas

En el momento actual en que se encuentra el empleo con apoyo, y teniendo en cuenta los cambios conceptuales realizados en los últimos años, hay varias cuestiones críticas que no deben perderse de vista en la situación en la que nos encontramos (Wehman y Bricout, 1999):

1. La utilización de los apoyos en el lugar de trabajo y en la comunidad no es una panacea para corregir todas las limitaciones observadas en la implementación del empleo con apoyo.
2. Las premisas básicas sobre las que se estableció el empleo con apoyo no han cambiado, a pesar de la expansión para incluir nuevas tecnologías de servicios.
3. La dependencia respecto a los apoyos en el lugar de trabajo y en la comunidad no es un enfoque de todo o nada, sino más bien una de las características de apoyo del modelo existente de empleo con apoyo.
4. Con la llegada de tecnologías de apoyo nuevas y creativas, la figura del preparador laboral no es eliminada, sino que permanece como un elemento esencial.

En Europa (Jordán de Urríes, Beyer y Verdugo, 2008; Beyer, Jordán de Urríes y Verdugo, en prensa) y con seguridad en todo el mundo, el empleo con apoyo se ha extendido no solo geográficamente, sino también a la gran mayoría de tipos de discapacidad y gran variedad de colectivos en situación de riesgo de exclusión por causas diferentes a la discapacidad. Ello está implicando la adaptación metodológica a diferentes tipos de colectivos y situaciones. Esto no habrá de significar ninguna barrera infranqueable, ya que el empleo con apoyo ha partido siempre de la premisa de la adaptación a cada persona y situación. Las cuestiones críticas vendrán más bien en relación a como sustentar servicios de empleo con apoyo ante esta variedad de usuarios. La respuesta estriba en la utilización de modelos de financiación basados en resultados que financien diferencialmente en función de la variedad e intensidad de necesidades de apoyo del colectivo atendido (Verdugo et al. 2009).

La adaptación del modelo a cada persona nos llevará probablemente hacia conceptos más actuales e innovadores como el “customized employment” (Wehman et al, 2007; Inge, 2008). Esto implica encajar de manera individualizada las necesidades de los trabajadores con discapacidad, habilidades e intereses, con las necesidades específicas del empleador. Esto puede implicar ajustes, adaptaciones, o diferentes iniciativas que finalmente derivarán en responsabilidades laborales a la medida del trabajador con

discapacidad pero dando una respuesta efectiva a necesidades del empleador. Se trata de afinar aun más en el desarrollo del empleo con apoyo.

Aspectos relacionados con el desarrollo de calidad son ya fundamentales. Pero esta calidad debe estar asociada a resultados relevantes para la persona y basada en evidencias. En Europa, la European Union of Supported Employment impulsa el desarrollo de estándares de calidad (Evans et al., 2005). Estos estándares están aplicándose ya en algún país de manera práctica (Verdugo, Jordán de Urríes y Vicent, 2009). Por otra parte, desde Estados Unidos se desarrolla también la preocupación por la calidad (Wehman et al., 2007) y también por la fidelidad de los programas a los fundamentos del empleo con apoyo (Bond et al., 2000).

Nos parece adecuado finalizar con una cita textual de Pawl Whemman que resume claramente el objetivo final de esta metodología, poner a las personas con discapacidad en situación de poder avanzar en el mundo laboral desde sus propias elecciones, partiendo de sus necesidades, para alcanzar las metas que se planteen aumentando la capacidad de autodeterminación del trabajador usuario de los servicios de empleo con apoyo.

“Las personas con discapacidad, como miembros de grupos familiares, organizaciones y de la comunidad extensa, han de conciliar las tensiones que se crean entre dependencia e independencia, exactamente igual que deben hacerlo las personas sin discapacidad. Las metas laborales y de desarrollo de carrera que persiguen requieren conjuntamente de oportunidades y compromiso. Lo que nunca debe ponerse en juego de cualquier manera es la capacidad del consumidor de obtener una situación laboral que encuentre satisfactoria. Los esfuerzos de la familia, amigos, iguales, agencias, mundo laboral, y gobiernos, deben tener como objetivos y punto de partida las necesidades y aspiraciones de la persona para alcanzar la meta de la satisfacción de los consumidores” (Wehman y Bricout, 1999, p. 15).

Referencias

- Becker D, Smith J, Tanzman B, Drake R, Tremblay T. 2001. Fidelity of supported employment programs and employment outcomes. *Psychiatric Services* 52: 834-836.
- Beyer S, Jordán de Urríes FB, Verdugo MA. in press. A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*.
- Bond GR, Becker DR, Drake RE, Volger KM. 1997. A fidelity scale for the individual placement and support model of supported employment. *Rehabilitation Counselling Bulletin* 40: 265-284.
- Bond GR, Evans L, Salyers MP, Williams J, Kim HK 2000. Measurement of fidelity in psychiatric rehabilitation. *Mental Health Services Research* 2: 75-97.
- Bond G, Drake RE, Becker D. 2008. An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 31(4): 280-290.

- Brooke V, Wehman P, Inge KJ, Parent W. 1995. Toward a customer-driven approach of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* (December): 308-320.
- Burns T, Catty J, Becker T, Drake RE, Fioritti A, Knapp M, Lauber C, Rössler W, Tomov T, van Busschbach J, White S, Wiersma D. 2007. The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *Lancet* 370: 1146-1152.
- Corbière M, Lecomte T. 2009. Vocational services offered to people with severe mental illness. *Journal of Mental Health* 18(1): 38-50.
- Corrigan PW. 2001. Place-then-Train: An alternative service paradigm for persons with psychiatric disabilities. *Science and Practice* 18: 334-349.
- 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 FB, Eklund B, Sariola L, Haltunen H. 2005. *Information Booklet and Quality Standards*. Belfast: European Union of Supported Employment.
- Inge KJ. 2008. Customized employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 28: 133-134.
- Jenaro C. 1998. Transición de la escuela al trabajo y la vida independiente. *Juventud y Discapacidad* 43: 31-45.
- Jordán de Urríes FB, Verdugo MA. 2001. El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. In: MA. Verdugo, FB Jordán de Urríes, editors. *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. Salamanca: Amarú Ediciones. p. 521-536.
- Jordán de Urríes FB, Verdugo MA. 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 FB, Beyer S, Verdugo MA. 2008. Un estudio comparativo del empleo con apoyo en Europa. En *VVAA. II Premio de Investigación sobre Discapacidad Intelectual*. Manresa: AMPANS.
- Latimer E, Lecomte T, Becker D, Drake RE, Duclos I, Piat M, Lahaie N, St-Pierre MS, Therrien C, Xie H. 2006. Generalisability of the individual placement and support model of supported employment: results of a Canadian randomised controlled trial. *British Journal of Psychiatry* 189(1): 65-73.
- Mank D. 1998. Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero* 29(4): 5-10.
- McGaughey M, Mank D. 1999. Empirical evidence of systems change in supported employment. In: G Revell, KJ Inge, D Mank, P Wehman, editors. *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary*

- findings from the National Supported Employment Consortium. Richmond (VA): VCU-RRTC on workplace supports. p. 55-71.
- O'Brien J. 1990. Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities. Syracuse: Responsive Systems Associates.
- Schneider J. 2008. Supported-employment practice in the UK: Evidence about an emerging occupational group. *Disability and Rehabilitation* 30(23): 1819-1828.
- Trochim WMK, Cook JA, Setze RJ. 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 MA, Jordán de Urríes FB. 2001a. Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo MA, Jordán de Urríes FB, Vicent C. 2009. A multicomponent evaluation system of supported employment programs. *Journal of Vocational Rehabilitation* 31: 67-72.
- Verdugo MA, Martín-Ingelmo R, Jordán de Urríes FB, Vicent C, Sánchez MC. 2009. Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. *Journal of Vocational Rehabilitation* 31: 55-64.
- Wehman P, Inge KJ, Revell WG, Brooke VA. 2007. Real work for real pay. Baltimore (MD): Paul Brookes Publishing.
- Wehman P, Bricout J. 1999a. Supported employment: Critical issues and new directions. In: G Revell, KJ Inge, D Mank, P Wehman, editors. *The impact of supported employment for people with significant disabilities: preliminary findings from the National Supported Employment Consortium*. Richmond (VA): VCU-RRTC on workplace supports. p. 1-24.
- Wehman P, Kregel J. 1992. Supported employment: Growth and impact. In: P Wehman, P Sale, W Parent, editors. *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.
- Wehman P, Moon S, Everson JM, Wood W, Barcus JM. 1987. Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities. Baltimore (MD): Paul H. Brookes.