

Gladnet

GLADNET Collection

Cornell University ILR School

Year 2006

Concepto, Características y Elementos
del Empleo con Apoyo

Borja Jordán de Urrías
Universidad de Salamanca

Uno

contexto general
del empleo con apoyo
en España

1.1

concepto, características y elementos del empleo con apoyo



INICO. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

Avda. de la Merced, 109-131.

C.P. 37005

Salamanca.

Tlef: 923 29 47 26 - 923 29 46 95

Fax: 923 29 46 85

inico@usal.es

<http://inico.usal.es>

<http://sid.usal.es>.

Dr. Borja Jordán de Urríes
INICO, Universidad de Salamanca
Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE)

1. Concepto y principios

El empleo con apoyo surge ante la necesidad de buscar alternativas para el acceso al mundo del trabajo de aquellas personas con discapacidad que incluso dentro del propio colectivo mostraban mayores dificultades para acceder al empleo. No se trataba además de conseguir un empleo cualquiera o de que la persona estuviera “ocupada” o “haciendo algo”, se trataba también y sobre todo de que lo hiciera de la misma manera que otras personas sin discapacidad respondiendo a principios como el de normalización (Nirje, 1980; Wolfensberger, 1972). Por ello, de la misma manera significa que el trabajador con discapacidad perciba las mismas contraprestaciones que otro trabajador sin discapacidad por realizar tareas similares.

El empleo con apoyo ha sido definido por muchos autores en el ámbito internacional y principalmente en Estados Unidos (Mank, 1998; Wehman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1987; Wehman, Sale y Parent, 1992), primer país que lo reguló con normativa específica (PL 99-596; PL 105-220). En España, todavía carecemos de una regulación de esta modalidad de inserción laboral, aunque no por ello el empleo con apoyo ha dejado de desarrollarse de manera sólida¹ y de ser estudiado de forma

¹ Los datos obtenidos por Verdugo y Jordán de Urríes indican la existencia en 2004 de 57 iniciativas que habían proporcionado servicios de empleo con apoyo a más de 5.800 personas de las que más de 3.500 se encontraban trabajando. Puede profundizarse en estos datos consultando Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005.

rigurosa². Nos hacemos eco por tanto de las aportaciones cercanas que han definido el empleo con apoyo como aquel integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o con problemas de salud mental, o en situación de desventaja social acusada) 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 lo más similares posibles 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).

El empleo con apoyo responde a una filosofía o unos principios subyacentes, que han sido formulados en un trabajo publicado por Mank en 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 profesional, no solo de empleos
- Creación de apoyos individuales, no de programas
- Énfasis en la calidad de vida

² En los últimos años varios autores han reflexionado en nuestro país sobre el empleo con apoyo: Bellver, (1993, 1994 y 2002); Bellver, Moll, Roselló, y Serra, (1993); Canals y Doménech, (1991); Esteban, (2001a y 2001b); García Villamisar, (2000 y 2002); García Villamisar, Wehman y Diaz, (2002); Jenaro, (2003); Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, (2002); Jordán de Urríes, (2000); Jordán de Urríes y Verdugo, (2001, 2003, 2005a, 2005b); Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, (2005); Martínez, (2001); Pallisera, Barrachina, Lobato y Vilá, (2000); Pallisera, Fullana, Lobato, Barrachina y Vilá, (2001); Verdugo y Jenaro, (1993); Verdugo y Jordán de Urríes, (2001, 2002a y 2002b); Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, (1998); Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, (1998).

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

Ciertamente y para cualquier persona, el trabajo es una de las facetas más importantes de nuestra vida. El trabajo nos aporta sentido y significado, posibilidades de realización personal, de reconocimiento, aceptación y afrontamiento de responsabilidades, relaciones personales con compañeros y con otras personas, oportunidades de desarrollo y enriquecimiento, capacidad y estabilidad económica. Todo ello es fundamental para nosotros. No se trata exclusivamente de obtener unos beneficios económicos que permitan la independencia personal, aunque esa simple razón ya sería poderosa, sino que en muchos casos se trata de enriquecer nuestra vida con otra serie de elementos que aparecen junto al empleo.

Que las personas con discapacidades significativas pueden trabajar es un hecho innegable. No son una ni dos, sino muchas ya las pruebas de tal afirmación. Ya sea en personas con limitaciones intelectuales más severas, con trastornos severos como el autismo, con fuertes limitaciones físicas o parálisis cerebral, con graves limitaciones sensoriales, o con varias discapacidades asociadas.

La integración y la inclusión son preferibles a la segregación y la exclusión y esto es una verdad incuestionable. En este sentido, si bien todos debemos partir de la premisa de que es mejor la integración que la segregación, para las personas la capacidad de elección es fundamental. Así, cada vez son más las experiencias que demuestran que cuando se les da la posibilidad de elegir, habiendo podido contrastar opciones segregadoras con opciones integradoras, y siempre que los esfuerzos de los profesionales se hayan realizado adecuadamente, la elección es clara y es la integración.

No sólo se trata de conseguir un empleo concreto, se trata de conseguir un empleo lo más enriquecedor posible, que proporcione a la persona con discapacidad

opciones de crecimiento no sólo en lo personal, sino también en lo profesional. Se trata de planificar no solo a corto sino también a medio plazo. Se trata de que la persona pueda manifestar sus preferencias y deseos en cada momento, al inicio del proceso y en cualquier otro momento, y de que los profesionales le proporcionen opciones para avanzar conforme a sus requerimientos y a las posibilidades de la propia persona y del entorno laboral.

Por todo ello, se crean apoyos individuales y no programas generales. Porque las necesidades de cada persona son diferentes y no son las mismas en todos los momentos. Esto es universalmente válido para cualquier persona con y sin discapacidad y se manifiesta más acusadamente en quienes más necesidad de apoyo muestran.

Y finalmente, la calidad de vida como meta. Todos buscamos alcanzar cotas más altas de calidad de vida y el empleo con apoyo ha demostrado en diferentes ocasiones que permite conseguir ese incremento y no solamente frente a la opción de no tener actividad laboral, sino también frente a la opción de trabajar en ámbitos segregados.

El empleo con apoyo puede ser considerado como una metodología de inserción laboral, como una herramienta, quizás como una filosofía, o simplemente como una alternativa, pero de cualquier manera hemos de tener claro qué es y qué no es tal y como refleja la tabla 1.

¿Qué es y qué no es el empleo con apoyo?

Bellver, (2002)

Empleo con apoyo **no es**

- Una agencia de colocación que se dedica a buscar empleo en el mercado abierto a personas con valoración de discapacidad.
- Un empleo en una empresa ordinaria con un monitor siempre al lado.
- Apoyo en centros ocupacionales o en centros especiales de empleo.
- Selección de los mejores candidatos y rechazo de los que tienen necesidades de apoyo.
- Primero formación y después colocación.
- Apoyo decidido y dirigido por profesionales.

Empleo con apoyo **es**

- Trabajo remunerado en empresas ordinarias de la comunidad, con un contrato laboral individual, para personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento.
- Un sistema de apoyo individualizado que se va retirando a medida que el trabajador es autosuficiente.
- Un concepto filosófico que, al aplicarse en entornos integrados, hace posible en la práctica la igualdad de oportunidades.
- Una línea de intervención social que nace precisamente para dar oportunidades de empleo a las personas que no se consideran aptas para trabajar en los talleres especiales.
- Primero colocación y después formación.
- Apoyo natural decidido por los participantes.

Tabla 1.

2. Características

El empleo con apoyo tiene una serie de características que se derivan de la definición y de los principios anteriormente expuestos:

- Objetivo el empleo, con salarios y beneficios
- Apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida
- Variedad y adaptación
- Integración, inclusión social y económica
- Colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando
- Rechazo cero, nadie es inempleable
- Autodeterminación, elecciones e independencia
- Centrado en la persona

Objetivo: el empleo con salarios y beneficios: el objetivo del empleo con apoyo no es otro que el empleo. Conseguir trabajos dignos para personas con discapacidad, que impliquen para ellas la obtención de salarios y beneficios derivados del empleo (seguros sociales, vacaciones remuneradas, pagas extraordinarias, horas extras, etc.) de manera exactamente igual y en las mismas cuantías o proporciones que para los trabajadores sin discapacidad que desarrollan tareas similares dentro del mismo ámbito laboral.

Apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida: siendo conscientes de que hablamos de personas con discapacidad con especiales dificultades, que incluso han llegado a ser valoradas como no aptas para trabajar en

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

centros especiales de empleo y que, sin ese apoyo, no podrían acceder al empleo. El apoyo es además flexible porque no siempre se necesita en igual medida; porque se adquieren habilidades y experiencia; porque puede aparecer una situación personal desestabilizante (novio/a, fallecimiento de un ser querido, enfermedad). Y el apoyo se mantiene durante la vida laboral del trabajador tratando de que sea lo más natural posible y con una mínima presencia del profesional, que sólo se activa en caso necesario.

Variedad y adaptación: de manera que no se limitan las opciones de los programas a una o dos posibilidades de trabajo, sino que se amplía la oferta en múltiples tipos de negocios, de empresas y de tareas, adaptando la metodología a las necesidades concretas de la persona, de la empresa y de la situación.

Integración, inclusión social y económica: ya que proporciona, por un lado, capacidad económica, por otro, posibilidad de trabajar con compañeros sin discapacidad y de desarrollar con ellos amistades y vida social, y en definitiva, de experimentar aspectos de la vida normalizados, igual que cualquier persona.

Colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando: sin desestimar con esto opciones formativas previas al acceso al empleo, se valora que el aprendizaje principal se realice en el propio puesto laboral, trabajando, equivocándose, acertando, adquiriendo habilidades.

Rechazo cero, nadie es inempleable: no se realiza una selección de riesgos, eligiendo solamente a quien tiene más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona y las posibilidades y demandas del puesto.

Autodeterminación, elecciones e independencia: se despliega ante la persona un abanico de posibilidades, se le asesora sobre cuáles son las mejores opciones, se resuelven sus dudas, se le da la oportunidad de experimentar y conocer y finalmente se le da la oportunidad de decidir lo que considere más oportuno. Esta capacidad de elección se mantiene, estando siempre abiertos a replantearse la situación de cada persona siempre que lo demande.

Centrado en la persona: ayudándole a descubrir el mundo que le rodea y a descubrirse a sí misma. A sacar a la luz sus deseos, expectativas y capacidades, de manera que ella guíe el proceso con la ayuda del programa y no al contrario. El programa no constriñe las posibilidades y lleva a la persona por un estrecho pasillo hacia el objetivo final, sino que le ayuda a abrir puertas y elegir trayectos para alcanzar ese fin propuesto de manera consensuada.

3. Elementos

Podemos considerar diferentes elementos que se conjugan dentro del empleo con apoyo. Varios de ellos son comunes a otras metodologías de inserción laboral. Me refiero en este caso a la propia persona, la familia y la empresa y su puesto de trabajo. Otros son peculiares, característicos y fundamentales en el empleo con apoyo, por un lado el especialista en empleo en la comunidad y por otro el propio apoyo.

Los primeros, como hemos dicho son comunes a otras posibilidades de inserción laboral. Respecto a la persona, nos aporta sus capacidades, sus expectativas y sus deseos. En la medida en que la propia persona esta implicada en el proceso, las posibilidades de llevarlo a cabo de manera exitosa son mayores, de ahí la importancia de realizar una motivación importante hacia el mundo del trabajo. En este sentido, hemos mencionado ya la importancia de implicarle en la toma de decisiones durante todos los momentos del proceso que veremos más adelante.

Respecto a la familia, si conseguimos su implicación de manera positiva, aumentan también las posibilidades de acceder a diferentes empleos y de desempeñarlos de manera exitosa, ya que la familia es una fuente de apoyo natural fundamental para el trabajador con discapacidad. Pueden ser buscadores de empleos, pueden ayudar a preparar al trabajador, pueden solucionar problemas puntuales, etc. Debemos pues de implicarles también desde el inicio del proceso, resolver sus dudas, eliminar sus miedos, e incorporarles como pieza de apoyo fundamental.

En tercer lugar, la empresa y el puesto. Respecto a la empresa, será fundamental

conseguir la implicación positiva del empresario de cara al empleo con apoyo. En la medida en que el empresario descubra que se le ofertan trabajadores capaces de desarrollar las tareas necesarias, con un servicio de apoyo que garantiza la eficacia de los trabajadores y el control de los problemas que puedan surgir, en esa medida estaremos garantizando el éxito y la continuidad. Aquellas empresas en las que se constata a priori una inquietud por formar a los nuevos trabajadores y una especial sensibilidad hacia la diversidad, son buenos objetivos para nuestros programas. Respecto al puesto, es fundamental valorar claramente sus demandas para que no sobrepasen las capacidades de respuesta efectiva del trabajador y no se vea desbordado. Un correcto emparejamiento entre persona y puesto es fundamental de cara al éxito.

3.1. Especialista en empleo en la comunidad

Centrándonos en los elementos peculiares y diferenciadores del empleo con apoyo, en primer lugar tenemos al *especialista en empleo en la comunidad*³, que es un profesional con un perfil amplio y versátil que debe ser capaz de afrontar diferentes responsabilidades como se indica más abajo. Hemos de entender que cuanto más versátil sea el profesional en su capacidad de afrontar diferentes responsabilidades, más adecuado será para el programa, pero hemos de tener claro que ésta es una labor de equipo, en la que si bien todos deben tener unos recursos mínimos para desempeñar diferentes tareas, éstas pueden asignarse en función de las diferentes capacidades de los miembros del equipo, estableciéndose la complementariedad

³ Este profesional ha sido tradicionalmente denominado preparador laboral, pero nosotros, apoyándonos en las reflexiones que realizan en este sentido Brooke y sus colaboradores (Brooke, Wehman, Inge y Parent, 1995) asumimos la denominación que los autores otorgan a este profesional como “especialista en empleo en la comunidad”.

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

necesaria. De esta manera, el especialista en empleo en la comunidad será:

- Planificador de servicios.
- Consultor.
- Recopilador de información.
- Comercial.
- Técnico.
- Recurso comunitario.

Planificador de servicios: Es responsable de analizar los servicios que el cliente demanda y de asistirle en el desarrollo de un plan individualizado para alcanzar los resultados deseados. Responsable de reunir y coordinar a otros profesionales dentro de la organización o fuera de la misma que puedan aportar información o soluciones concretas en relación a la demanda de la persona con discapacidad.

Consultor: Es responsable de entrar en una relación consultiva con los clientes de los servicios y proporcionarles recomendaciones basadas en el conocimiento de experto. El profesional ha de dar la posibilidad a la persona con discapacidad de participar en la toma de decisiones en cada momento, evitando tomar un papel directivo sobre los destinos de los usuarios de los servicios y mostrándose asequible y dispuesto a asesorar en todo momento sobre las posibles opciones, sus ventajas e inconvenientes. El profesional deberá también fomentar una relación de asesoramiento con los empleadores, pudiéndoles sugerir en cada momento estrategias oportunas para favorecer la integración laboral de sus empleados así como procedimientos o estrategias que puedan modificarse no sólo en beneficio de la ejecución de los trabajadores con discapacidad, sino en beneficio del total de los trabajadores.

Recopilador de información: Es responsable de permanecer actualizado sobre el mercado de trabajo y mantener una fuerte relación personal con la comunidad del empleo. Es responsable también de recabar información sobre los ambientes actuales en los que la persona desarrolla su actividad y sobre aquellos en los que preveemos que los hará en futuro próximo, para poder determinar las necesidades de apoyo en cada uno de ellos. Responsable de mantener datos actualizados sobre el servicio, sobre sus resultados y sobre las acciones puestas en marcha.

Comercial: Este rol incluye un conjunto de diferentes actividades de marketing, desde el desarrollo y diseminación de información promocional sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad hasta la identificación de estrategias para que el propio individuo se promoció en la búsqueda de empleo. El profesional debe saber vender la imagen positiva de las personas con discapacidad como trabajadores absolutamente capacitados. La promoción de nuestros trabajadores no se puede dejar al azar, es responsabilidad del profesional planificarla cuidadosamente y evaluar la efectividad de las estrategias en funcionamiento.

Técnico: Es responsable de permanecer al día en las tecnologías y técnicas más recientes para ser capaz de identificar estrategias apropiadas de enseñanza de las habilidades necesitadas, proporcionar entrenamiento cuando éste sea necesario, y disolver las ayudas de manera sistemática para asegurar la adquisición y mantenimiento de una habilidad y/o comportamiento. Es responsable también de conocer y manejar la legislación pertinente al empleo de las personas con discapacidad, las modalidades de contratos más frecuentes, la manera de formalizarlas y las ayudas disponibles.

Recurso comunitario: responsable de tener conocimiento de los recursos y servicios

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

de la comunidad, incluidas opciones de transporte, oportunidades de recreo, establecimientos sociales, pensiones, programas de vida independiente, y otras organizaciones y agencias de la comunidad. Dirigir actividades de análisis y evaluación de la comunidad, incluyendo contacto personal, localización, proceso de aplicación, y disponibilidad de los servicios. Analista de los apoyos naturales presentes en los diferentes ambientes y lugares de la comunidad, así como del grado de disponibilidad de los mismos, previendo su posible utilización en función de las necesidades concretas de cada persona.

3.2. El apoyo

El apoyo es el segundo elemento fundamental y diferenciador del empleo con apoyo. Este puede venir de múltiples y diferentes fuentes. La labor del especialista en empleo en la comunidad es conjugarlas y activarlas en la medida de lo necesario para conseguir que el desempeño del trabajador y el desarrollo de su actividad profesional y de su carrera sean los deseados.

Wehman y Bricout clasificaron los apoyos en el trabajo en función de la fuente de apoyo o agente mediador. Esta clasificación es muy útil ya que nos ayuda a identificar las fuentes de apoyo que podemos activar y poner en juego en función de las necesidades de cada momento (tabla 2).

Los apoyos deben de proporcionarse de la manera más natural posible ⁴ Apoyo natural es cualquier estrategia, recurso, relación o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en

Taxonomía de los apoyos en el trabajo

Wehman y Bricout, (1999a)

<p>Apoyos proporcionados por organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asistencia del preparador laboral (entrenamiento especializado). ● Estrategias compensatorias (para salvar las diferencias entre las demandas ambientales y las capacidades del trabajador como ayudas para memorizar los pasos de una tarea). ● 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). ● Servicios de organizaciones especializadas (consejo, servicios para abuso de sustancias, servicios médicos, transporte especializado, rehabilitación profesional).
<p>Apoyos proporcionados por el mundo laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reestructuración del trabajo. ● Acomodaciones del lugar de trabajo (tecnología de asistencia, modificación de tareas, modificación del ambiente, etc.). ● Apoyo de compañeros de trabajo y empleadores (entrenamiento en tareas y apoyo). ● Creación de empleos. ● 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.).
<p>Apoyos proporcionados por el Gobierno</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentivos a la contratación. ● Exenciones fiscales. ● Legislación específica.
<p>Apoyos proporcionados por la familia y la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asistir al cuidado personal. ● Apoyo psicosocial. ● Entrenamiento de habilidades. ● Desarrolladores de empleo y de iniciativas de empleo con apoyo. ● Utilización de redes familiares, amigos y vecinos. ● Grupos de iguales como vías de autodeterminación.

Tabla 2.

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la calidad de vida de la persona (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

A este respecto, Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1996) plantean un modelo multidimensional de los apoyos en el trabajo con tres dimensiones: los recursos de apoyo (personas, procedimientos o rutinas y herramientas o equipamiento, que son fuentes que proporcionan apoyo, disminuyen el estrés y aumentan la estabilidad en el empleo), los procesos de iniciación del apoyo (*espontáneos*, cuando estén iniciados por la familia, supervisores o por los compañeros de trabajo sin intervención alguna del profesional; *facilitados* cuando son proporcionados por los mismos agentes pero a instancias del proveedor de servicios o del profesional y *sustitutos o importados* proporcionados por el profesional o por recursos externos y que no son naturales excepto si son típicos de ese lugar de trabajo) y las relaciones con la cultura del trabajo (apoyos *típicos*, que son parte de la cultura de la empresa; *modificados*, que son típicos de la empresa pero adaptados a la persona y *anómalos* que no tienen relación con la cultura de la empresa).

Si bien el ideal es utilizar aquellos tipos de apoyo que se inician principalmente de manera espontánea o facilitada y que son típicos de la cultura del trabajo o en su caso modificados, esto puede no ser lo adecuado. El objetivo es la calidad de vida y

⁴ Son muchos los autores que han reflexionado sobre los apoyos naturales. Algunas referencias de interés en este sentido pueden ser las siguientes: Butterworth, Hagner, Ciernan y Schalock, (1996); Callahan, (1992); Fabian, Edelman y Leedy, (1993); Fabian y Luecking, (1991); Hagner, Butterworth y Keith, (1995); Jordán de Urríes, (2000); Kiernan, Schalock, Butterworth y Sailor, (1993); Lee, Storey, Anderson, Gotees y Zivolich, (1997); Mank, Cioffi y Yovanoff, (1997a); Murphy y Rogan, (1994); Rogan, Hagner y Murphy, (1993); Storey y Certo, (1996); Unger, Parent, Gibson, Kane-Jonston y Kregel, (1997); Verdugo y Jordán de Urríes, (2001a); Wehman y Bricout, (1999b); West, Kregel, Hernández y Hock, (1997).

la integración laboral, tratando de maximizar para ello los apoyos naturales, pero las necesidades de apoyo son fluctuantes y en determinados momentos puede imponerse la necesidad de una intervención más directa del profesional, asumiendo que en ocasiones, los apoyos naturales no tienen por qué ser los más adecuados. Los apoyos externos o no naturales pueden tener una importante función. La tarea del especialista consiste en combinar ambos en su medida.

Referencias

- Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. *Siglo Cero*, 25(3), 55-63.
- Bellver, F. (1994). El Empleo con Apoyo: Una alternativa eficaz de integración en el mercado laboral abierto para personas con minusvalía. La experiencia del Consell Insular de Mallorca. Fundación MAPFRE Medicina y Grupo ATED (ATAM-FUNDESCO) (Eds.), *Metodología y Estrategias para la Integración Laboral* (pp. 145-159). Madrid: Editorial MAPFRE.
- Bellver, F. (2002). Perspectivas del empleo con apoyo en España. *Real Patronato sobre Discapacidad* (Ed.), *Empleo privado de las personas con discapacidad* (pp. 109-118). Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Bellver, F., Bornas, X., Sans, A., y Massanet, E. (1998). The inclusion continuous quality improvement (ICIQ®) system in action. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 195-202.
- Bellver, F., Moll, B., Roselló, R., y Serra, F. (1993). Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mayorca. *Siglo Cero*, 24(3), 15-24.

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

- 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.
- Callahan, M. (1992). Job site training and natural supports. J. Nisbet (Editor), *Natural supports at home, school, and in the workplace for people with severe disabilities*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Canals, G., y Domènech, M. (1991). Proyecto Aura. Una experiencia de integración laboral. Barcelona: Ediciones Milan-Fundación Catalana Síndrome de Down.
- Cuesta, J. L., Del Hoyo, I., y García, F. (2002). Análisis y adecuación de los programas de empleo con apoyo para personas con autismo. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo (pp. 187-199). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Esteban, R. (2001a). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Esteban, R. (2001b). El empleo de personas con discapacidad. Una visión desde el derecho. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Apoyos autodeterminación y calidad de vida* (pp. 457-473). Salamanca: Amarú Ediciones.

- Fabian, E. S., Edelman, A., y Leedy, M. (1993). Linking workers with severe disabilities to social supports in the workplace: strategies for addressing barriers. *Journal of Rehabilitation*, 59(3), 29-34.
- Fabian, E. S., y Luecking, R. G. (1991). Doing it the company way: using the internal company supports in the workplace. *Journal of Rehabilitation Counseling*, 22(b), 32-35.
- García-Villamizar, D., Wehman, P., y Díaz, M. (2002). Changes in the quality of autistic people's life that work in supported an sheltered employment. A 5-year follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 309-312.
- García-Villamizar, D. (Ed.). (2000). *El empleo con apoyo para personas con autismo*. Valencia: Promolibro.
- García-Villamizar, D. (Ed.). (2002). *Manual para la formación de preparadores laborales de personas adultas con autismo*. Valencia: Promolibro.
- 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.
- Jenaro, C. (2003). Nuevos planteamientos en la integración laboral de personas con necesidades educativas especiales. F. González, I. Calvo, y M. A. Verdugo (Coords.), *Últimos avances en intervención en el ámbito educativo*. Actas del V Congreso Internacional de Educación (pp. 87-99). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: an analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.
- 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. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). Variables del apoyo, la persona y el empleo. Breve exposición de la investigación desarrollada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), *Investigación, innovación y cambio*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2005a). Supported Employment and Job Outcomes. Typicalness and Other Related Variables. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*, (24), 1-9.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2005b). ¿Tiene futuro el empleo con apoyo en España? Reflexión existencial. Actas del VII Congreso Internacional de Empleo con Apoyo Barcelona: EUSE European Union of Supported Employment.
- 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.

- Kiernan, W. E., Schalock, R. L., Butterworth, J., y Sailor, W. (1993). Enhancing the use of natural supports for people with severe disabilities. Boston: Training and Research Institute for People with Disabilities (UAP), Children's Hospital.
- Lee, M., Storey, K., Anderson, J. L., Goetz, L., y Zivolich, Z. (1997). The effect of mentoring versus job coach instruction on integration in supported employment settings. *Journal of the Association of Persons With Severe Handicaps*, 22(3), 151-158.
- 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.
- Martínez, S. (2001). Valores de referencia. Los centros y servicios para el empleo como nodulos para la inclusión y la calidad. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urries (Coords.), *Apoyos auto-determinación y calidad de vida* (pp. 219-243). Salamanca: Amarú.
- Murphy, S., y Rogan, P. (1994). *Developing natural supports in the workplace*. Saint Augustine, FL: Training Resource Network.
- Nirje, B. (1980). The normalization principle. R. J. Flynn, y K. E. Nitsh (Eds.), *Normalization, social integration, and community services*. Baltimore: University Park Press.
- Pallisera, M., Barrachina, S., Lobato, J., y Vilá, M. (2000). La inserción laboral de personas con discapacidad psíquica mediante el trabajo con apoyo. Estudio de los principales itinerarios de

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España

inserción. J. Miñambres (Coord.), La atención a las necesidades educativas especiales: de la educación infantil a la universidad (pp. 597-604). Lleida: Universidad de Lleida.

- Pallisera, M., Fullana, J., Lobato, J., Barrachina, S., y Vilá, M. (2001). Integración laboral mediante trabajo con apoyo en Cataluña. Estudio cualitativo. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urrés (Coords.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (p. 855). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Rogan, P., Hagner, D., y Murphy, S. (1993). Natural supports: reconceptualizing job coach roles. *Journal of the Association of Persons With Severe Handicaps*, 18(4), 275-281.
- 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.
- Unger, D., Parent, W., Gibson, K., Kane-Jonston, K., y Kregel, J. (1997). An analysis of the activities of employment specialist in a natural supports approach to supported employment. P. Wehman, J. Kregel, y M. West (Editores), *Supported employment research: expanding competitive employment opportunities for persons with significant disabilities* (pp. 110-127). Richmond, VA: Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
- 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 Urrés, 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.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (Eds.). (2002a). Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2002b). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coords.), Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo (pp. 51-68). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Wehman, P., y Bricout, J. (1999b). Supported employment and natural supports: a critique analysis. 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. 215-228). Richmond, VA: VCU-RRTC on workplace supports.
- West, M., Kregel, J., Hernández, A., y Hock, T. (1997). Everybody's doing it: a national study of the use of natural supports in supported employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 12(3), 175-181, 192.
- Wolfensberger, W. (1972). *The principle of normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.

1 Contexto General del Empleo con Apoyo en España