

Un Enfoque De Sistemas a la Colocación: Un Modelo Culturalmente Sensible para Personas con Discapacidades

Madan M. Kundu, Ph.d., FNRC, CRC, NCC, CRI;
Alo Dutta, Ph.D., CRC;
Fong Chan, Ph.d., CRC.

INTRODUCCIÓN

Cada persona tiene una experiencia diferente con la discapacidad basada en situaciones de vida, su acceso a información, servicios, oportunidades, medio ambiente, cultura, localización geográfica y las actitudes de las personas en su comunidad. Pero, tener la oportunidad de conseguir y mantener un empleo digno es un aspecto fundamental en la calidad de vida para la mayoría de los seres humanos y las personas con discapacidades no son la excepción. Sin embargo, a pesar de los progresos realizados como resultado del Acta para Americanos con Discapacidades del 1990, según las estimaciones recientes, la tasa de desempleo de las personas con discapacidades severas está alrededor del 44.2% (Office of Disability Employment Policy [ODEP], 2003) (Oficina de Política de Empleo y Discapacidad). En contraste, la tasa de desempleo de los estadounidenses en general oscila alrededor de 6.1% (Bureau of Labor Statistics, 2008) (Departamento de Estadísticas del Trabajo). Entre los adultos con discapacidades, más de una cuarta parte viven en la pobreza y más del 75% ganan menos de 20,000 dólares al año (Bowe, 2006).

A la luz de los datos anteriores, es importante tener en mente que las personas con discapacidades representan cerca de un 20% de la población estadounidense y el 34% de ellos son de grupos multiculturales raciales y étnicos. La diversidad de personas con discapacidades constituye un grupo notablemente importante que tienen las mismas preocupaciones de cuidado de salud, empleo y calidad de vida que la diversidad de personas sin discapacidades. Sin embargo, el tener ambos atributos se ha denominado como "doble riesgo" debido a la continua disparidad de salud relacionada con la raza, distinciones culturales, prejuicios, discriminación,

medioambiente y asuntos de acceso, y barreras económicas (Waldrop, 2003), como también las arbitrariedades asociadas con tener una discapacidad. Por lo tanto, este capítulo es escrito como un esfuerzo dirigido a identificar y explicar el desarrollo de un nuevo modelo diseñado a facilitar la calidad de ubicación de empleo de personas con discapacidades que son étnicamente diversas y que reciben servicios de rehabilitación vocacional (RV).

SITUACIÓN DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el 2002, se informó que cerca del 55.9% de las personas con discapacidad de 21 a 64 años de edad mantuvo algún tipo de empleo durante los 12 meses anteriores. Las personas con discapacidades significativas tienen menos probabilidades de ser empleadas que aquellas con discapacidades no significativas. La ganancia media de las personas con discapacidades significativas fue \$12,800 comparado con \$22,000 para aquellas personas con discapacidades no significativas y \$ 25,000 dólares para aquellas personas sin discapacidades. Entre las personas en la fuerza laboral (completo - y a tiempo parcial), 12.8% de las personas con discapacidades significativas, 43.6% de las personas con discapacidades no significativas y 52.6% de las personas sin discapacidades trabajaron a tiempo completo durante todo el año. La tasa de empleo varía entre personas con diferentes tipos de discapacidades y limitaciones funcionales. Aproximadamente, 55.3% de las personas con dificultades visuales fueron empleadas y, si fueron empleadas, tenían ingresos promedios de \$15,900. Alrededor del 33% de las personas con un problema relacionado con las actividades de la vida diaria (ADL, es decir, tareas de la vida cotidiana), estaban empleadas y, si fueron empleadas, tenían un ingreso promedio de \$13,100. Las personas con deficiencias de comunicación tenían mayor probabilidades de ser empleadas (91%) que las personas con discapacidades físicas (56%) o con discapacidades psiquiátricas (61.6%) (Steinmetz, 2004).

Las barreras de empleo encontradas entre personas con discapacidades étnicamente diversas a veces pueden ser sustanciales. Por ejemplo, alrededor del 63% de los afroamericanos, 59% de los nativo-americanos, el 55% de los hispanos y el 52% de los asiáticos americanos con discapacidades no trabajan. Para las mujeres con discapacidades de entornos culturalmente diversos, la situación puede ser una de triple discriminación. Aunque las barreras pueden ocurrir en todas las personas con y sin discapacidades, estas son más persistentes y pronunciadas en los miembros de diversos grupos étnicos y raciales con discapacidades (U.S. Department of Labor, 1999).

MODELOS EXISTENTES DE COLOCACIÓN DE EMPLEO

Según Berven (1979), Kundu, Schiro-Geist, Dutta (2005), Muthard y Salomone (1969), Parker y Szymanski (1992), Rubin, Matkin, Ashley, Beardsley, May, Ontott y Puckett (1984), Sink y Porter (1978), y Wilson (2002), la ubicación en el empleo es una de las funciones fundamentales de los profesionales de rehabilitación en las agencias públicas y privadas. El empleo es la clave para el apoderamiento, la independencia y la calidad de vida. Por lo tanto, es esencial entender los diferentes enfoques o modelos de colocar en puestos de trabajo a las personas con discapacidades, especialmente a quienes pertenecen a poblaciones culturalmente diversas.

Los cinco enfoques o modelos existentes de ubicación de empleo han sido brevemente revisados para examinar su efectividad en atender la complejidad de colocación para personas con discapacidades que son culturalmente diversas. Además, nosotros consideramos el grado en que estos enfoques tomaron en cuenta los siguientes factores: el nivel de conocimiento, aptitudes y competencias necesarias de los profesionales que hacen la colocación. El enfoque para la colocación (SAP- por sus siglas en inglés) propone combinar las fortalezas y reducir las posibles limitaciones de las perspectivas actuales incorporando los componentes humanos, organizacionales, ambientales, y culturales. La intención es hacer el SAP útil para los profesionales de RV y las personas con discapacidades de diverso origen étnico en el proceso de ubicación de empleo.

1. El *enfoque centrado en la persona* resalta la responsabilidad personal y la gestión mínima del consejero. Este enfoque requiere, que el consejero tenga una actitud optimista, atemperada a la realidad, de que el individuo con discapacidad puede conseguir un empleo adecuado (Salomone, 1971). La perspectiva repetidamente define y redefine la esencia del empleo desde la perspectiva de los solicitantes de empleo (Condon, Fichera y Dreilinger, 2003). El individuo es independiente, autónomo y auto-dirigido. El consumidor planea sus propias entrevistas de trabajo, actúa como su propio agente e intercesor cuando establece sus contactos con los empleadores. Sin embargo, una persona con un entorno culturalmente diverso y con discapacidad severa puede utilizar al consejero como una autoridad sabia y espera que el profesional le oriente. En tales circunstancias este enfoque puede tener un aplicabilidad limitada en individuos de grupos étnicos diversos (Hunt, 2002).
2. El *enfoque selectivo* ha demostrado ser efectivo en individuos que necesitan considerable orientación profesional en el proceso de colocación. La fuerte dependencia en el consejero de rehabilitación/especialista en colocación puede

corresponder a la gravedad de la discapacidad (por ejemplo, lesión de la médula espinal, lesión cerebral traumática, enfermedad mental, abuso de sustancias, etc.), falta de educación y experiencia laboral previa, la falta de destrezas transferibles, diversos estatus socio-económico-educativos o una combinación de diversos factores de la vida. Algunas personas con discapacidades necesitan una intervención de colocación más directa, intercesión, y apoyo para obtener y mantener un empleo remunerado. El número de individuos con discapacidades, que buscan servicios de rehabilitación que requieren este tipo de apoyo, es mayor que el número de individuos que necesitan una técnica de colocación centrada en la persona (Bissonette, 2002). Un considerable número de personas que requieren de un enfoque de colocación selectiva forman parte de grupos raciales y étnicamente diversos. Por lo tanto, es importante para los profesionales de colocación tener la capacidad de proporcionar orientación agresiva e intensa, orientada a la colocación de la persona con un empleador y luego ofrecer seguimiento y apoyo en el trabajo. Este modelo también funciona como un catalizador en la identificación de modificaciones y accesibilidad necesarias en el trabajo para mejorar el equilibrio entre empleado-trabajo a largo plazo. Las características de este enfoque hacen adecuado su uso en personas con discapacidades significativas en grupos multiculturales (Bissonette, 2002).

3. *El autoempleo* causa cambios en el mercado global, como la reducción, aumento en la utilización de los empleados temporeros y por contrato, y nuevas formas de entrega de bienes y servicios. Estos cambios han provocado un aumento significativo en el impacto de las pequeñas empresas en la economía del país. Como consecuencia, algunas personas con discapacidad en zonas rurales y otros escenarios, donde los empleos son escasos, han creado oportunidades de trabajo por sí mismos a través de la iniciativa empresarial (Silvestri, 1999). Los beneficios del trabajo por cuenta propia son: (1) la libertad de tomar sus propias decisiones empresariales, (2) la independencia de establecer sus propias metas y ritmo, (3) empresas desde el hogar y culturalmente relevantes (por ejemplo, artesanías tradicionales de las tribus de indios americanos) reducen los problemas relacionados con el transporte (un gran obstáculo para el empleo de las personas con discapacidad) y (4) apoyo continuo de SSI y SSDI cuando las remuneraciones sean dentro de las estipulaciones de estos programas (U.S. Department of Labor, 2008). Sin embargo tener una discapacidad significativa con escasos recursos puede plantear obstáculos para lograr el auto-empleo, y una gran proporción de las personas con discapacidades significativas son de grupos culturalmente diversos.

4. El *empleo sostenido* es un ejemplo único del enfoque selectivo. Este es un servicio de empleo para las personas que, debido a la naturaleza y la gravedad de su discapacidad, necesitan servicios de apoyo continuo para obtener y mantener empleo competitivo y reenumerado en un ambiente integrado. Este enfoque no enfatiza las destrezas de empleo como prerrequisito, un carácter casi inexistente en un gran número de personas con discapacidades y servicios pre-empleo; más bien se enfoca en el entrenamiento después de la colocación, la integración y el apoyo continuo. Estas características hacen que este sea un enfoque viable para las personas con discapacidades severas y grupos diversos (U.S. Department of Labor, 1993). Autorizado por la Ley de rehabilitación de 1973, su capacidad de servicios incluye el reclutamiento y el equilibrio del empleado con los de requisitos de trabajo, entrenamiento del empleador y colegas en las modalidades de trabajar eficazmente con el individuo con una discapacidad. También puede envolver apoyo y asistencia a las necesidades del individuo relacionadas con el trabajo, tales como el transporte, la consejería y vivienda en la comunidad (Kregel y Wehman, 1989; Szymanski y Parker, 1996). La prestación de servicios de apoyo continuo para las personas con discapacidades severas, una categoría con alta representación de miembros en grupos multiculturales, aumenta significativamente las tasas de retención de empleo y de trabajo. El empleo sostenido anima a la gente a trabajar dentro de sus comunidades y a participar en una interacción social culturalmente relevante. La mayoría de los empleados en empleo sostenido trabajan al menos 20 horas a la semana con un salario competitivo (Park, Shafer y Drake, 1993). Por lo general, la asistencia relacionada con el trabajo se puede proporcionar a través de apoyos naturales o un entrenador de trabajo. Según el Consejo Nacional de la Discapacidad (National Council on Disability [NCD]) (1997), ya que el apoyo natural a menudo es preferido por las personas con discapacidades de diversos grupos raciales y orígenes étnicos, las opciones de empleo que utilizan el apoyo natural a menudo permiten una mejor igualdad individual de trabajo. El entrenador de trabajo, por otra parte, es contratado por una agencia de colocación para proporcionar entrenamiento especializado para ayudar a un empleado con una discapacidad a aprender a realizar las actividades esenciales de un puesto y ajustarse al ambiente de trabajo. Este enfoque es adecuado para las personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual y para aquellos que son culturalmente diversos (National Alliance for the Mentally Ill, 2001; National Institute of Mental Health, 1999; New Freedom Commission on Mental Health, 2003).

5. El *proyecto con la industria* (PWI- por sus siglas en ingles) está diseñado para: (1) crear y expandir el empleo competitivo de oportunidades de carrera para las personas con discapacidades incluyendo la participación de la industria privada en el proceso de RV, (2) identificar oportunidades de empleo competitivo y los conocimientos necesarios para realizar estos trabajos, (3) establecer oportunidades para la preparación de programas y entrenamiento en el trabajo que parezcan situaciones de la vida real, y (4) ayudar en la colocación de empleo y desarrollo de carreras (Egar, 1990). Estos programas están obligados a establecer Consejos Consultivos Empresariales (Business Advisory Councils- BACs) con representantes del trabajo organizado, industria privada, personas con discapacidades, la agencia estatal de RV, representantes de la comunidad y otros según sean necesarios. Los BACs ayudan a (1) identificar los empleos disponibles en la comunidad en conformidad con las oportunidades de empleo imperantes y proyectadas, identificadas por de Workforce Investment Boards (WIBs) bajo la esfera de competencia de la Workforce Investment Act (WIA) de 1998; (2) identificar los niveles de conocimientos necesarios para esos empleos; y (3) recomendar programas de capacitación y colocación para los participantes del proyecto (RTI International, 2003). El concepto de PWI puede ser útil en la colocación de consumidores étnicamente diversos con discapacidades. Sin embargo, este no toma en cuenta los factores de desarrollo de habilidades relacionadas con la cultura, y es rara vez aplicable en zonas geográficamente remotas con o sin limitadas empresas.

El objetivo principal de RV es el resultado de empleo de consumidores con discapacidades. Los enfoques tradicionales tales como la *persona centrada* y a la *colocación selectiva* son ejemplos de la filosofía de colocación basada en la oferta que se centra en ayudar a las personas con discapacidades a ser contratadas ofreciendo sus habilidades al empleador que actúa como intercesor del consumidor (Gandy, Martin, Hardy y Cull, 1987; Vandergoot de 1987; Wright, 1980). El *empleo sostenido* y el *PWI* son ejemplos de la filosofía de colocación de trabajo basada en la demanda que hace hincapié en la prestación de servicios directamente a los empleadores ayudándoles a manejar las necesidades del recurso humano. El lado de la demanda se centra menos en colocar directamente a los individuos con discapacidad en puestos de trabajo y está más enfocado en la creación de una demanda entre los empleadores para que las personas con discapacidades puedan reclutarse en a la fuerza laboral. Las características de la colocación del lado de la demanda son: (1) aumentar la demanda de los consumidores con discapacidades como empleados potenciales, (2) proporcionar consultas continuas a los empleadores en desarrollo organizacional y recursos humanos, (3) aumentar el

número y la variedad de puestos de trabajo que las personas con discapacidades pueden realizar dentro de una organización específica, (4) ayudar a mejorar la posición financiera y necesidad de diversidad del empleador, es decir, incentivos fiscales y asistir a los empleadores en la contratación de empleados con discapacidades cualificados y culturalmente diversos (Gilbride, Stensrud y Johnson, 1994; Gilbride y Stensrud, 1992; National Institute on Disability y Rehabilitation Research [NIDRR], 2005). Sin embargo, los enfoques de colocación de trabajo y filosofías examinados no incluyen algunas de las características importantes relacionadas con la colocación que pueden afectar el mercado laboral. Son ejemplos la preparación académica, habilidades y competencias del especialista de colocación de trabajo, como también las costumbres culturales del consumidor y el profesional.

La siguiente sección presenta el modelo de enfoque de sistemas a la colocación (SAP- por sus siglas en inglés), incluyendo datos relacionados con los esfuerzos actuales de medidas de validación. Este modelo holístico incorpora características seleccionadas de los modelos anteriores y agrega los factores ambientales y contextuales, incluyendo las variables socio-culturales que no han sido apropiadamente y explícitamente incluidas antes en el proceso de colocación. Los autores argumentan que el SAP es un enfoque prometedor para atender las necesidades de colocación de personas con discapacidades que son étnicamente diversas.

UN ENFOQUE DE SISTEMAS A LA COLOCACIÓN (SAP)

Las personas con discapacidades pueden beneficiarse de trabajo tanto como aquellos sin discapacidades (Consejo de Europa, 2003). Los beneficios del trabajo incluyen la independencia financiera y seguridad, mayor confianza en sí mismos, crecimiento personal, desarrollo de habilidades y una mayor integración social (Jordan y Enein-Donova, 2002). Tradicionalmente, la ubicación de empleo se considera el estado final de la relación de consejero de rehabilitación-cliente (Gandy et al., 1987; Vandergoot, 1987; Wright, 1980). Sin embargo, el desarrollo de carrera, del cual la ubicación de empleo es parte, es un proceso a lo largo de la vida de relevancia cultural que puede requerir del insumo profesional en varias etapas de cambio (por ejemplo, la llegada de una discapacidad o cambio en los determinantes sociales de trabajo). Por lo tanto, es imperativo que el proceso de desarrollo de colocación y desarrollo de carrera tome en cuenta todos los factores relacionados con la persona con una discapacidad como un todo, incluyendo las

variables contextuales (Kundu, et al., 2005; Wright, 1980). Un enfoque de sistemas a la ubicación de empleo (SAP –por sus siglas en inglés) se esfuerza por incorporar variables específicas de persona-organización-medio ambiente-cultura en RV que conducen al desarrollo de una carrera exitosa y a largo plazo.

Patton y McMahon (2006) proponen que la teoría de sistemas ofrece un marco general para abordar una serie de factores en el comportamiento humano. Patton y McMahon (1999, 2006) utilizan la teoría de sistemas como una guía para redefinir la práctica de asesoría de carrera. El marco general proporcionado por la teoría de sistemas (McMahon y Patton, 1995; Patton y McMahon, 1997, 1999, 2006) acomoda dentro de sí mismo todos los conceptos de desarrollo de carrera descritos en una amplia gama de teorías de carrera efectivamente utilizadas en la prestación de servicios. Fundamental para este marco es el sistema individual, que abarca una variedad de influencias intrapersonales en el desarrollo de carreras y la ubicación de empleo (p. ej., origen étnico, género, personalidad, capacidad y orientación sexual). Porque las personas no viven en un vacío, el sistema individual se ve afectado por las influencias contenidas en lo social y los vastos sistemas (sociales) medioambientales. Aunque la literatura teórica no explica a plenitud la influencia de factores como la ubicación geográfica, discapacidad, interacción racial y las decisiones políticas sobre el desarrollo de carrera, estos factores pueden influenciar profundamente el desarrollo de carrera y colocación.

En 1935, concluyendo los estudios de Hawthorne, la teoría de sistemas se popularizó en las disciplina de servicios humanos. Simpson y Podsakoff (1975) afirman que la interdependencia puede considerarse como la característica distintiva de un sistema. Bajo este concepto, por ejemplo, el subsistema social (de los cuales familia y cultura forman parte) es uno de los subsistemas que contiene varios aspectos que interaccionan independientemente del proceso de colocación. Además, otros sistemas externos al sistema de colocación también funcionan interdependientemente el uno del otro. Por lo tanto, el proceso de colocación no puede considerarse como un constructo independiente desprovisto de todos sus componentes que interactúan y resultan en consecuencias funcionales (p. ej., preparación académica del consejero o profesional) o disfuncionales (p. ej., el compromiso en la alianza de trabajo consejero-consumidor es secundaria a la discrepancia, culturalmente relacionada, de puntos de vista entre la persona con discapacidad y el consejero). Es necesario identificar el proceso de colocación como un sistema formado por dos partes: 1) el sistema interno que abarca los patrones de interacción del proceso de colocación (p. ej., la preparación para el mundo del trabajo, trasfondo social y valores culturales de la persona con discapacidad, cualificaciones y competencias del consejero, recursos y reputación

de la agencia que hace la colocación), y 2) un sistema externo que incluye el mercado laboral y la ubicación geográfica de los puestos de trabajo disponibles. La disyuntiva entre sistemas internos y externos a menudo puede generar desempleo debido a la falta de movilidad geográfica (por ejemplo, algunas culturas se confinan en sus hogares) o escasez de conocimientos necesarios para un determinado tipo de mercado de trabajo (por ejemplo, la habilidad en artes y manualidades tradicionales no está en demanda) o severidad y tipo de discapacidad.

En este momento, faltan modelos objetivos y culturalmente apropiados de ubicación de empleo que aúnen todos los recursos/variables en la tarea de promover y mantener la integración en la comunidad de personas con discapacidades, especialmente aquellas de diversos contextos culturales. Sin embargo, está bien documentado que la función principal de RV es colocar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo (Kundu, Schiro-Geist y Dutta, 2005; Muthard y Salomone, 1969; Parker y Szymanski, 1992). Los asuntos relacionados con la colocación eficiente de una persona en el trabajo siguen confrontando retos que se centran en la cultura. El SAP ofrece a profesionales de colocación en el campo de servicios humanos una modalidad de confirmar sus conocimientos, destrezas, y competencias en la prestación de servicios de RV significativos que ninguno de los enfoques existentes han considerado. Este modelo ofrece un enfoque integral sistemático, objetivo, comprensivo, y contextualmente relevante para la ubicación de empleo que toma en cuenta la cultura y busca minimizar y eliminar los prejuicios culturales y étnicos.

El proceso sistémico de colocación está configurado en el fundamento holístico de la interacción humana, organizacional, ambiental y cultural. El SAP simultáneamente acomoda las características más sobresalientes del enfoque centrado en la persona, enfoque selectivo, auto-empleo/empresarial, empleo sostenido y modelos PWI. También infunde dimensiones adicionales mediante la identificación de características múltiples internas de las personas con discapacidades y características externas que cuentan para el funcionamiento total del proceso de la colocación. Las características internas pueden incluir la discapacidad, la asistencia relacionada, y educación entre otras. Las características externas pueden ser ilustradas por los factores sociales, culturales, lingüísticos, y religiosos, como también la orientación sexual y variables contextuales –el apoyo familia y las condiciones del mercado. Además, el SAP reduce la posibilidad de hacer suposiciones incorrectas acerca de las ventajas y limitaciones al evaluar a la persona que procura empleo durante el proceso inicial de RV o para un trabajo con

la participación de la persona con discapacidad quien pertenece a un grupo racial y/o étnico en el proceso de planificación de servicio. Este enfoque de diagnóstico y terapéutico asiste al consejero en rehabilitación/especialista en colocación a identificar mejor las necesidades relacionadas con la colocación que deben abordarse de manera individualizada teniendo en mente la cultura (Kundu, Schiro-Geist y Dutta, 2005). El SAP está construido para ver el proceso de colocación como un sistema constituido de ocho subsistemas que desempeñan un papel importante en el proceso de colocación. Reacciones complejas y las interacciones de estos subsistemas influyen en el resultado de colocación a largo plazo.

El SAP (ver figura 1) propone los siguientes subsistemas en la serie continua de colocación:

1. *El subsistema de cliente*: la persona con una discapacidad como un todo y cómo éste se relaciona al medioambiente interno (p.ej., interés, aptitud y motivación) y el medio ambiente externo (p. ej., transporte y cuidado infantil).
2. *El subsistema de salud*: la salud general del individuo, así como una evaluación de su condición o condición (es) discapacitante y necesidad de servicios.
3. *El subsistema de educación*: incluyendo ambos el formal (p.ej., escuela, colegio y formación universitaria) e informal (p. ej., el arte tradicional y la artesanía) servicios de entrenamiento y mejora de destrezas recibidos (p. ej., entrenamiento en el empleo).
4. *El subsistema de familia*: El ajuste a la discapacidad y su patrón interaccionar.
5. *El subsistema social*: el impacto de la cultura, origen étnico, idioma, las barreras sociales y religiosas o facilitadores externos a la familia. Por ejemplo, efectos del uso de inglés como segundo idioma, efectos de la religión, efectos de la raza, impacto de la cultura – ambas la de uno propio y la adquirida, etc.
6. *El subsistema de empleadores*: consta de organización (p. ej., la cultura del lugar de trabajo), tenencias en el mercado laboral (p. ej., la globalización), sindicatos de trabajadores y ambiente físico (p. ej., accesibilidad) en el lugar de trabajo.

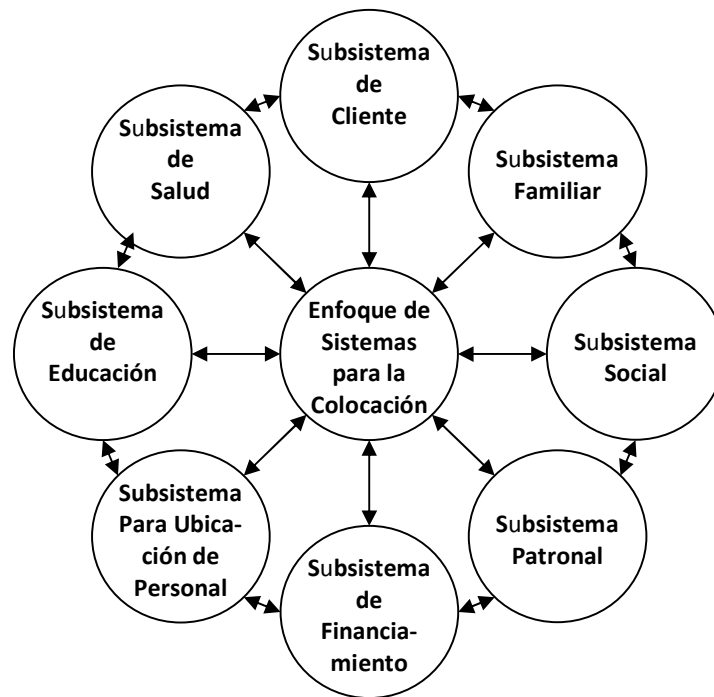


Figura 16-1 Enfoque de Sistemas a la Colocación

7. *El subsistema del personal de colocación:* variables relacionadas con los profesionales que hacen la colocación de empleo (p. ej., la formación profesional de los consejeros de rehabilitación y los recursos/políticas de la agencia).
8. *El subsistema de financiación:* las fuentes de ayuda financiera (p. ej., beca PELL, servicios estatales/federales de RV, SSI y SSDI) que ayudan a la persona con discapacidad a recibir los servicios necesarios que conducen al resultado de rehabilitación que es la ubicación en el empleo.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE SISTEMAS A LA COLOCACIÓN

Las siguientes dos herramientas de diagnósticos y terapéuticas están diseñadas bajo el modelo SAP para evaluar las competencias de los profesionales de rehabilitación y las necesidades de las personas con discapacidad de diversos grupos étnicos y raciales. Estas buscan reducir los prejuicios culturales y por consiguiente conducir a una colocación de empleo exitosa a largo plazo.

1. *SAP: Autoevaluación de Estudiantes y Consejeros* (*SAP: SASC – siglas en Ingles*). Este instrumento consta de 80 items que pertenecen a ocho subsistemas del SAP. Se puede utilizar para determinar los conocimientos relacionados con la colocación y las necesidades de entrenamiento para consejeros de rehabilitación, especialistas de colocación, manejadores de caso, estudiantes de consejería y otros profesionales responsables a la prestación de servicios relacionados con el empleo. Los siguientes son el número de elementos de cada subsistema: subsistema de cliente (15), subsistema de salud (8), subsistema de educación (6), subsistema de familia (5), subsistema social (10), subsistema de empleadores (14), subsistema de colocación (10) y subsistema de financiamiento (12). El nivel de conocimientos se anotó en una escala Likert de 5 puntos, donde 0 = Yo no tengo ningún conocimiento o habilidad y 4 = Yo tengo suficiente conocimiento o habilidad para entrenar a alguien. Entre mas alto el promedio en cada subsistema, mayor es el nivel de conocimiento del consejero en rehabilitación, especialista en colocación, manejador de caso, o estudiante (Kundu et al., 2005). En el contexto de una agencia. El SAP: SAASC puede proveer una evaluación objetiva de los conocimientos y competencias poseídas por el personal de colocación y las estrategias de desarrollo de habilidades dirigidas a mejorar los resultados de colocación. En un ambiente académico, este instrumento puede administrarse a estudiantes principiantes de consejería en rehabilitación, servicios de rehabilitación, estudios de la discapacidad o la gestión de la discapacidad como una pre-prueba y luego otra vez al final del curso como una post-prueba. También, puede utilizarse como pre- y post-medida en un curso de desarrollo de trabajo y ubicación de empleo. Por lo tanto, el SAP: SASC puede ser una medida objetiva para medir las habilidades adquiridas durante el proceso de obtener una maestría o grado universitario en rehabilitación u otras disciplinas relacionadas. Para determinar la confiabilidad de SAP: SASC, el instrumento fue administrado a 117 consejeros de rehabilitación en agencias estatales y federales de RV en Alaska, Hawaii, Louisiana, New York, Guam y Saipan y en programas de VR indios nativo-americanos en Alaska, Louisiana y Oklahoma. Alfa de Cronbach fue calculado como una medida de consistencia interna: subsistema de cliente = 0.91, subsistema de salud = 0.94, subsistema de educación = 0.89, subsistema de familia = 0.92, subsistema social = 0.95, subsistema de empleadores = 0.87, subsistema personal de colocación = 0.93 y subsistema de financiamiento = 0.93.

2. El SAP: *Evaluación de admisión y evaluación de resultados* (SAP: IAOE). Se trata de un instrumento de 86-ítems que pertenecen a los ocho subsistemas del SAP. Pueden usarse por profesionales de rehabilitación, como una medida funcional para desarrollar el Plan Individualizado para Empleo (PIE) y para justificar la calidad de sus trabajos con las personas con discapacidades. Este apoya la necesidad de servicios, demuestra las decisiones tomadas por el profesional, y/o documenta los servicios recibidos. El número de ítems en cada subsistema son los siguientes: cliente (18), salud (7), educación (6), familia (10), social (13), empleadores (10), personal de colocación (9) y financiamiento (13). Ítems apropiados para un cliente en específico primero se anotan durante la admisión una vez más cuando se cierra el caso. La necesidad de servicios durante la admisión se anotan en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 = servicio mínimo necesitado y 5 = necesita servicios de emergencia. Los servicios recibidos en el resultado se anotó en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 = servicio mínimo recibido y 5 = servicios de emergencia recibidos.

Cuando el promedio es mayor, mayor es la necesidad de servicios y/o recibimiento de servicios. Basado en las puntuaciones promedio durante la admisión, los servicios pueden priorizarse, el plan de rehabilitación es iniciado y los recursos adecuados son asignados. En o después del cierre, las puntuaciones promedio para cada subsistema y el promedio combinado de resultados pueden ser calculados siguiendo el proceso mencionado anteriormente. La diferencia en las puntuaciones promedio en la admisión y el resultado (de cada subsistema y compuesto) puede variar reflejando cómo las necesidades de los consumidores fueron atendidas durante el proceso de colocación.

Consejeros de rehabilitación en organismos estatales/federales de Alaska, Saipán, Guam, Louisiana, Hawai y Nueva York y aquellos empleados por los programas de rehabilitación vocacional de los indios nativo-americanos en Alaska, Louisiana y Oklahoma utilizaron el SAP: IAOE para analizar aquellos casos exitosos y no exitosos. Usando la nomenclatura federal de RV, se le asigna un status de 26 a los casos exitosos. Aquellos casos exitosos muestran que la persona con una discapacidad se determino elegible para los servicios de RV y un PIE fue desarrollado. La persona recibió servicios planificados y mantuvo empleo por lo menos durante 90 días. Los casos no exitosos fueron asignados un estatus 28. Estos casos no exitosos reflejan que la persona con discapacidad por varias razones dejó el sistema después que el IPE fue desarrollado. La persona pudo haber recibido algunos o todos

los servicios planeados, pero no fue contratada (Kundu, Schiro-Geist y Dutta, 2005).

Para determinar la eficacia de SAP: IAOE, un total de 635 completó los cuestionarios del SAP: IAOE que evaluó los servicios recibidos de 512 casos cerrados pertenecientes a organismos estatales/federales de RV y 123 de programas de RV tribales Nativos Americanos se usaron para estos análisis. El género se reportó en 600 casos que incluyeron 332 hombres y 268 mujeres; la edad promedio fue de 36.65 años. El estatus de cierre se reportó en 631 casos, e incluía 336 casos en estatus 26 y 295 casos en estatus 28. Se reportó la raza de 629 casos: hubo 277 del Caucáseo Americanos, 100 personas de raza Africano Americanos, 91 Nativos Americanos, 66 isleños del Pacífico, 44 Nativos de Alaska, 33 Asiáticos Americanos, 8 Hispanos y 10 clasificados como otros con discapacidades.

El siguiente es un breve resumen de algunas de las preguntas de investigación que se hicieron a fin de demostrar la eficacia del instrumento SAP: IAOE en la exanimación de los resultados de RV.

1. ¿Cuál es el efecto de los servicios de rehabilitación laboral en los resultados del empleo?

Un análisis de regresión logística multivariada se calculó para determinar el efecto de los servicios de rehabilitación laboral sobre los resultados de la rehabilitación (empleados/estatus 26 vs. desempleados /estatus 28) después de controlar el efecto de raza, género, edad y tipos de discapacidad. Los servicios de RV se midieron utilizando el SAP: IAOE. Los resultados indicaron que el 53.4% de la muestra obtuvieron empleos que pudieron ser predichos por los servicios recibidos a través de los consejeros de RV. La prueba Omnibus para el modelo de regresión logística resultó ser estadísticamente significativa, $\chi^2(18, N = 570) = 115.52, p < 0.001$, indicando que existe una asociación significativa entre las covariables demográficas como predictores de servicios de RV por un lado y los resultados del empleo por otro. El Nagelkerke R² fue 0.25 (efecto de tamaño mediano), indicando que cerca del 25% de la variación en los resultados de empleo pueden ser explicadas por las covariables y variables predictivas. El valor de ajuste de prueba de Hosmer y Lemeshow no fue significativa, $\chi^2(8, N = 570) = 6.39, p = 0.32$, indicando que el modelo se ajusta a los datos razonablemente bien.

En el paso 1, las siguientes variables entraron en el análisis: edad (con 16-34 años como la categoría de referencia), género (con hombres como la

categoría de referencia), carrera (con Afroamericanos como la categoría de referencia) y el tipo de discapacidad (con trastorno por abuso de sustancias como la categoría de referencia). El tipo de discapacidad fue la única covariable que se encontró significativa. Personas con deficiencias visuales fueron encontradas 3.62 veces más susceptibles a ser empleadas que los consumidores con un trastorno de abuso de sustancias (odds ratio [OR] = 3.62, 95% CI = 1.70 a 7.73). En el paso 2, SAP: IAOE la puntuación total de los resultados del subsistema de servicio fueron inscritos como predictores. Después de controlar el efecto de la edad, género, raza y tipo de discapacidad, se encontraron cuatro subsistemas que demostraron ser estadísticamente significativos (p. ej., cliente, social, empleador y personal ubicado). Los resultados indicaron que los consumidores que recibieron los servicios relacionados con el empleador tenían 1.24 (OR = 1,24; 95% CI: 1.12 a 1,38) más probabilidades de ser empleados que aquellos que no reciben este servicio. Del mismo modo, los consumidores que recibieron servicios de ubicación de empleo tenían 1.13 (OR = 1.13; 95% CI: 1,06 a 1.21) más de probabilidades de ser empleados que aquellos que no reciben dichos servicios. Por otra parte, personas con discapacidades que reciben servicios de apoyo de cliente tenían menor probabilidades de encontrar empleo (OR = . 92; 95% CI:.87 a.97) y aquellos que recibieron los servicios relacionados con el social tenían menor probabilidades de obtener un empleo (OR = . 82; 95% CI:.72 a.94.) en comparación con los consumidores que no recibieron estos tipos de servicios.

2. *¿Cuál es el efecto de la raza en intensidad de servicio?*

Análisis múltiple de varianza (MANOVA) se utilizó para determinar el efecto de la raza en la intensidad de los servicios recibidos por los consumidores de RV. La prueba Omnibus fue significativa, Lambda del Wilks = 0.85, $F(12, 345) = 4.12$, $p < .001$. Por lo tanto, un análisis simple de la varianza (ANOVA) fue calculado para cada variable dependiente. El nivel alfa fue dividido por 8 para cada comparación apareada para controlar el Tipo de error I ($\alpha = 0,05/8 = .006$). Los resultados indicaron diferencias significativas en tres de los ocho SAP: factores del subsistema IAOE: salud, familia y social. Comparaciones post-hoc utilizando el procedimiento de Bonferroni indicaron que los Nativos-Americanos recibieron significativamente más servicios de salud ($M = 4.46$, $SD = 3.27$) que los Asiáticos Americanos ($M = 3.02$, $SD = 2.73$) y los Caucáseo Americanos ($M = 3.57$, $SD = 3.12$). Los indios americanos ($M = 3.11$, $SD = 2,99$) también recibieron significativamente más servicios de familia que personas de raza

negra (M = 1,92, SD = 2,80) y Caucáseo Americanos (M = 1.93, SD = 2.63). Por último, se encontró que los Nativo Americanos (M = 1.86, SD = 2.37) y Asiáticos Americanos (M = 1.76, SD = 2.24) recibieron significativamente más servicios sociales que los Afroamericanos (M = .87, SD = 1.41) y los Caucáseo Americanos (M = 1.02, SD = 1,64). Del análisis de investigación de la pregunta 1, surge que recibir más servicios relacionados con lo social es un marcador para reducir las probabilidades de alcanzar resultados favorables del empleo, quizás debido a la mayor necesidad de quienes reciben servicios sociales.

3. ¿Cuál es el efecto del tipo de discapacidad sobre los resultados del empleo?

Un análisis simple de la varianza (ANOVA) fue calculado para determinar el efecto del tipo de discapacidad sobre los resultados del empleo. Los resultados indican que hay un efecto significativo del tipo de discapacidad, $F(3, 566) = 13.71, p < .01$. El análisis post-hoc mediante los procedimientos de Bonferroni indicaron que los consumidores con una discapacidad sensorial tenían significativamente mejores resultados de empleo (M = .77, SD = .42) que las personas con discapacidades físicas (M = .56, SD = .50), intelectuales y siquiátricas (M = .40, SD = .49) y de abuso de sustancias (M = .46, SD = .50). Las personas con discapacidades físicas habían significativamente mejores resultados que las personas con discapacidades mentales e intelectuales; y no hay diferencia entre discapacidades mental e intelectuales y de abuso de sustancias en términos de los resultados de empleo.

4. ¿Cuál es el efecto de la raza sobre resultados de empleo?

La raza se ha clasificado entre Caucáseos, Afroamericanos, Nativo Americanos y Nativos de Alaska, y Asia Americanos con los Isleños del Pacífico. El ANOVA unidireccional fue calculado para determinar el efecto de la raza en los resultados de empleo. Los resultados indicaron que no hay ningún efecto significativo de raza, $F(3, 607) = 0,24, n.s.$

DISCUSIÓN DE LOS HALLAZGOS

Los consumidores de RV con discapacidad visual tuvieron una mejor oportunidad de asegurar un empleo remunerado que aquellos con impedimentos físicos, siquiátricos, intelectuales, y trastornos de abuso de sustancias. Estos hallazgos están en congruencia con las conclusiones del Departamento de Educación de EE.UU. (2006) que afirma que los consumidores RV con discapacidad sensorial (auditiva y visual) tienen más probabilidades de convertirse en empleados al cierre,

en comparación con sus homólogos con discapacidades siquiátricas e intelectuales. Además, una mejor salud mental/emocional está positivamente relacionada con la obtención de mejores ingresos en casos cerrados exitosamente en RV. El recibir servicios relacionados con el empleador y servicios de ubicación de empleo fue un buen predictor de reintegración al empleo para los consumidores con discapacidades. Blackwell, Leierer, Haupt y Kampotsis (2003) encontraron que la recepción de servicios relacionados con lo vocacional es un buen predictor del regreso al trabajo para los consumidores con discapacidades. Con respecto a las diferencias en los tipos de servicios recibidos como función del origen étnico, aunque una menor proporción de Indios Nativo Americanos, obtuvo un empleo remunerado tras el cierre del caso en RV, estos recibieron significativamente más servicios de familia, salud y sociales que los Caucáseo Americanos. En parte, ese hallazgo es congruente con el hallazgo en este estudio que afirma que el recibimiento de servicios sociales reduce las probabilidades de obtener un empleo ya que esto alude a la presencia de problemas múltiples que dificultan el empleo.

Además, no hay ningún efecto étnico sobre los resultados de empleo después de haber recibido los servicios de RV. Sin embargo, está bien documentado que hay una diferencia racial significativa en los resultados de empleo para los consumidores en programas estatales/federales de RV, especialmente personas Afroamericanas y personas Caucáseo Americanas (Alston y Mngadi, 1992; Dutta, Gerve, Chan, Chou y Ditchman, 2008; Kundu y Dutta, 2004; Wilson, 2002). Consumidores de RV Nativo Americanos también fueron utilizados en este estudio. Un hallazgo importante, aunque uno nulo, es que en ésta muestra no hay efecto racial en los resultados de empleo. Personas Afroamericanas, Caucáseos, Asiáticos Americanos y los Nativos Americanos todos entran al trabajo en proporción similar. Como el estudio no incorpora un auténtico diseño experimental, no puede establecerse una relación de causa y efecto entre el retorno al trabajo y el uso de SAP: IAOE. Sin embargo, mientras se debe ejercer precaución cuando se toma en cuenta los hallazgos nulos, se puede señalar que los resultados son consistentes con la relación entre uso del SAP: IAOE y la reducción del efecto de la raza en los resultados de empleo. Por lo tanto, esta cuestión requiere investigación adicional mediante un estudio de caso cuidadosamente diseñado y controlado o un verdadero estudio experimental.

VENTAJAS DEL SAP: UTILIZACIÓN DE IAOE

Las ventajas del instrumento SAP: IAOE son los siguientes:

- SAP: IAOE asiste en la determinación de necesidades de servicio para la persona con discapacidad durante el proceso de admisión de una manera culturalmente sensible.
- SAP: IAOE facilita la preparación de un plan de rehabilitación funcional, culturalmente apropiado o PIE en colaboración con el consumidor.
- SAP: IAOE proporciona un medio para la evaluación sistemática del alcance y la calidad de servicios prestados por profesionales a personas con discapacidades que son culturalmente diversas.
- SAP: IAOE es una medida de responsabilidad en la colocación del profesional de rehabilitación y la agencia.
- Los datos generados por SAP: IAOE pueden ser utilizados para el cierre de caso ponderado no utilizado actualmente por el sistema de RV que continua sirviendo a personas con discapacidades significativas. Cierres ponderados pueden servir como normas de dificultad para varios grupos de clientes. El peso numérico puede agregar valor a casos difíciles cerrados con éxito o sin éxito (Noble, 1973; Wallis y Bozarth, 1971; Paredes y Moriarty, 1977).
- SAP: IAOE sirve como una evaluación de resultados, ayudando a la agencia en la asignación e utilización de recursos eficientemente.
- Los datos recogidos podrán utilizarse para convencer a los proveedores de recursos financieros acerca de la calidad y éxito del servicio.

UTILIDAD DE DOS INSTRUMENTOS

Estos instrumentos pueden utilizarse de diferentes maneras por los profesionales de rehabilitación y especialistas de ubicación de empleo. El SAP: SASC evalúa el nivel de competencia del proveedor de servicios o estudiante y ayuda en el diseño de un plan de educación continua/desarrollo profesional culturalmente sensible para abordar las necesidades de entrenamiento identificadas. Completando SAP: IAOE conjuntamente con el consumidor en la admisión, el consejero puede obtener una evaluación global de (1) las necesidades de la persona como una función de factores específicos de la persona, relacionados con la agencia y factores contextuales; y (2) en las áreas de fortalezas y debilidades, y características importantes relacionados con la colocación de la persona con discapacidad de una manera culturalmente apropiada. Esta información puede

facilitar el diseño colaborativo de un plan viable de colocación. Como el consumidor termina cada fase del plan, el instrumento puede utilizarse para reevaluar su necesidad de más servicios y disposición a obtener y mantener el empleo. El mismo instrumento puede completarse durante el cierre (éxito o no exitoso) en un esfuerzo para determinar la contribución de cada subsistema en el resultado. Este análisis puede ser una herramienta educativa para ambos el consejero y la persona con discapacidad que pertenece a un grupo racial o étnicamente diverso para un mejor entendimiento de los servicios futuros relacionados con la ubicación de empleo. Además, ambos de SAP: SASC y SAP: IAOE pueden utilizarse para evaluar la preparación profesional del practicante, el impacto de las políticas organizacionales de la agencia sobre el proceso de RV, y el papel de variables externas/contextuales (p. ej., ubicación geográfica, las actitudes hacia un grupo específico) en facilitar o entorpecer la provisión/recibimiento de servicios. Estableciendo sistemáticamente las fortalezas y debilidades del practicante y de la agencia, los instrumentos ayudan a identificar las necesidades de entrenamiento, las mejores prácticas dentro de la organización, los factores de costos y beneficios para el desarrollo de técnicas de colocación y los educadores implicados en la formación de futuros consejeros que colocarán a las personas con discapacidades de trasfondos culturalmente diversos.

DIRECCIONES FUTURAS

El reto global del siglo XXI es garantizar un trabajo decente a 650 millones de personas con discapacidades de diferente origen racial, étnico y cultural de manera equitativa, segura y digna. Como se destacó por la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social en 1995, el empleo es fundamental en la lucha contra la pobreza y la exclusión social (Oficina Internacional del trabajo [OIT], 2007). El empleo productivo es un derecho individual básico ya que no sólo proporciona un salario, sino también es una expresión de la autorrealización y la dignidad. Medidas selectas para el empleo productivo; políticas laborales sensibles a género/raza, y amplias oportunidades empresariales y retención de valores deben centrarse en la educación de personas con discapacidades, y miembros de otros grupos desfavorecidos (O' Reilly, 2007). Las construcciones subyacentes del SAP abarcan estos principios con énfasis en la interacción entre la persona, organización y el medio ambiente. Por lo tanto, los instrumentos elaborados en virtud de este modelo tienen el potencial para ser ampliamente utilizados en el entrenamiento dirigido al empleo, la práctica y la investigación.

Un área de investigación debería centrarse en evaluar el nivel de conocimientos y habilidades de los profesionales de rehabilitación que hacen la colocación utilizando SAP: SASC y en desarrollar un programa adecuado de capacitación y mejoramiento de habilidades. Las competencias profesionales pueden llegar lejos en reunir los recursos de la comunidad y del mercado laboral para los consumidores. En un ambiente académico, puede utilizarse como pre y post medida de un programa de estudios o una clase sobre desarrollo de empleo y colocación. Otra área de la investigación debería centrarse en la investigación empírica utilizando SAP: IAOE con personas con discapacidades desde el principio hasta el final del proceso de rehabilitación. La aplicación plena del SAP: IAOE está sujeta al SAP: SASC. El SAP tiene potencial para ser adaptado a diferentes idiomas, culturas, lugares y discapacidades (Williams, Dutta, Kundu y Welch, 2008) basado en las necesidades locales. Como el SAP se está traduciendo en varios idiomas, debe tenerse en cuenta que las versiones revisadas deben ser localmente validadas para evaluar su eficiencia.

CONCLUSIONES

Más de una década después de la autorización de las enmiendas del Acta de Rehabilitación de 1998, el empleo adecuado y remunerado sigue siendo un sueño no cumplido para una gran proporción de personas con discapacidad. Gran parte de la elevada tasa de desempleo no es el resultado directo de las condiciones discapacitantes de una persona pero sí de cómo la sociedad reacciona a la persona y su necesidad de acomodos relacionados con la discapacidad (Shapiro, 1993). Para aquellos de diversos grupos culturales, cuestiones de racismo y los prejuicios pueden acentuar la dificultad de encontrar el empleo deseado. A menudo, los empleadores tienden a creer que las personas con discapacidad de diversos grupos no están preparadas para ciertos trabajos. A veces, incluso los profesionales de rehabilitación y los de servicios humanos tienen bajas expectativas de las personas con ciertos tipos de discapacidades, especialmente aquellas de diversos grupos raciales y étnicos (Hutchison, 1990). Por lo tanto, es imperativo que las bajas expectativas de la sociedad con respecto a las habilidades de las personas con discapacidades de diversos grupos que se convierten en empleados puedan minimizarse con la implementación de una técnica de colocación innovadora como el SAP. El SAP, en esta economía dinámica global, hace un uso prudente de factores humanos, organización, ambientales y culturales para identificar adecuadamente las fortalezas/debilidades de las personas culturalmente diversas, requisitos de competencia profesional, políticas y recursos de la agencia, y las

tendencias del mercado laboral para promover una óptima colocación de personas con discapacidades que son racial y étnicamente diversas.

REFERENCIAS

- Alston, R.J. y Mngadi, S. (1992). The interaction between disability status and the African- American experience: Implications for rehabilitation counseling. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 23, 12-16.
- Appelbaum, E. (2007). *Economic security and opportunity for working families: Testimony before the Committee on Health, Education, Labor, and Pensions*. New Brunswick, NJ: Center for Women and Work, School of Management and Labor Relations, Rutgers University.
- Berven, N. (1979). The roles and functions of the rehabilitation counselor revisited. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 23, 84-88.
- Bissonnette, D. (2002). Beyond traditional job development. Chatsworth, CA: Milt Wright and Associates, Inc.
- Blackwell, T., Leierer, S., Haupt, S., y Kampotsis, A. (2003). Predictors of vocational rehabilitation return to work outcomes in workers compensation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46 (108), 108-114.
- Bowe, F. (2006). Memories of Mary. Speech to the 2005-2006 Switzer Fellows, National Institute on Disability and Rehabilitation Research. Retrieved December 2, 2007, from http://people.hofstra.edu/faculty/frank_g_bowe/memories_of_mary.doc
- Bureau of Labor Statistics. (2008). The employment situation. Available online en <http://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>
- Condon, C., Fichera, K., y Dreilinger, D. (2003). More than just a job: Person-centered career Planning. *The Institute Brief*, 12 (1). Boston, MA: University of Massachusetts, Institute for Community Inclusion.
- Dutta, A., Gervej, R., Chan, F., Chou, C., y Ditchman, N. (2008). The effect of vocational rehabilitation services and personal factors on employment outcomes of people with disabilities: A national study. *Journal of Occupational Rehabilitation*. Available online: <http://www.springerlink.com/content/73m7276440723512/>
- Eger, J. (1990). Projects with industry. *OSERS News in Print*. III(3), 18-21.
- Gandy, G., Martin, E., Hardy, R., y Cull, J. (Eds.) (1987). *Rehabilitation counseling and services*. Springfield, IL: Charles C Thomas.

- Gilbride, D., y Stensrud, R. (1992). Demand-side job development: A model for the 1990s. *Journal of Rehabilitation*, 58, 34-39
- Gilbride, D., Stensrud, R., y Johnson, M. (1994). Current models of job placement and employer development: Research, competencies and educational considerations. *Rehabilitation Education*, 7, 215-239
- Gillies, D. A. (1982). *Nursing management a systems approach* (pp. 56-74). Philadelphia, PA:W. B. Saunders Company.
- Habeck, R. V. (2006, September). *Improving employment results through retention*. Presentation at the ICDR National Summit: Employer Perspective on People with Disabilities, Alexandria, VA.
- Hunt, P. C. (2002). *An introduction to Vietnamese cultural for rehabilitation services providers in the U.S.* Buffalo, NY: Center for International Rehabilitation Research Information Exchange, University at Buffalo.
- Hutchinson, S.A. (1990). *The case study approach: Advancing nursing science through research*. London: Sage.
- International Labour Office. (2007). *The inclusion of persons with disabilities in vocational training and employment*. Geneva, Switzerland: Author.
- Jordan, M., y Enein-Donova, L. (2002). *Tool for inclusion. Starting with me: A guide to person centered planning for job seekers*, 10(1). Boston, MA: University of Massachuset, Institute for Community Inclusion.
- Kregel, J., y Wehman, P. (1989). Supported employment: promises deferred for persons with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 14(4), 293-303.
- Kundu, M. M., Schiro-Geist, C., y Dutta, A. (2005). A systems approach to placement: A holistic technique. *Journal of Forensic Vocational Analysis*, 8, 23-29.
- Kundu, M. M., y Dutta, A. (2004). Pattern of service delivery to culturally diverse consumers in a state rehabilitation agency: A five-year study. *RehabPro*, 12(3), 51-57.
- McMahon, M., y Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development. *Australian Journal of Career Development*, 4(2), 15-20.
- Muthard, J., y Salomone, P. (1969). Roles and functions of the rehabilitation counselor. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 13, 81-168.
- National Alliance for the Mentally Ill Board of Directors (2001). Strategic plan for 2001-2003. Arlington, VA: National Alliance for the Mentally Ill.
- National Council on Disability. (1997). Removing barriers to work: Action proposal for the 105th Congress and beyond. Available online <http://www.ncd.gov/newsroom/publications/1997/barriers.htm>

- National Institute on Disability and Rehabilitation Research. (2005). *Federal register* (pp. 17426-17427). Disability and Rehabilitation Research Projects Center Programs. Washington, D.C.: Author.
- National Institute of Mental Health. (1999). *Bridging science and service: A report by the National Advisory Mental Health Council's Clinical Treatment and Services Research Workgroup*. Rockville, MD: Author.
- New Freedom Commission on Mental Health. (2003). *Achieving the Promise: Transforming Mental Health Care in America*. Final Report. DHHS Pub. No. SMA-03-3832. Rockville, MD: Author.
- Noble, J.H. (1973). Actuarial system for weighting case closures. *Rehabilitation Record*, 14(5), 34-37.
- Office of Disability and Employment Policy. (2003). *Statistics on the employment rate of people with disabilities*. Washington, D.C.: Author.
- O'Reilly, A. (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Park, H., Shafer, M. S., y Drake, L. (1993). Factors related to the working environment of employment specialists. *Journal of Rehabilitation*, 59(4), 38-43.
- Parker, R., y Szymanski, E. (1992). *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (2nd ed.). Austin, TX: ProEd.
- Patton, W., y McMahan, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Patton, W., y McMahan, M. (1999). Career development and systems theory: A new relationship. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Patton, W., y McMahan, M. (1997). Career development in practice: A systems theory perspective. Sydney: New Hobsons Press.
- RTI International. (2003). *Evaluation of Projects with Industry Program*. Research Triangle Park, NC: Author.
- Rubin, S., Matkin, R., Ashley, J., Beardsley, M., May, V., Ontott, K., y Puckett, F. (1984). Roles and functions of certified rehabilitation counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 27, 199-224, 238-245.
- Salome, P.R. (1971). A client-centered approach to job placement. *Vocational Guidance Quarterly*, 19(4), 266-270.
- Shapiro, J. (1993). *No pity: People with disabilities forging a new civil rights movement*. New York: Times Books/Random House.

- Silvestri, G. T. (1999). Considering self-employment: What to think about before starting a business. *Occupational Outlook Quarterly*, 43(2), 15-23.
- Simpson, D. B., y Podsakoff, P. M. (1975). *Workshop management: A behavioral and systems approach*. Springfield, IL: Thomas Press.
- Sink, J., y Porter, T. (1978). Convergence and divergence in rehabilitation counseling and vocational evaluation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 9, 5-20.
- Steinmetz, E. (2004). Americans with Disabilities: 2002. *Current Population Reports*, (pp. 70 -107). Washington, D.C.: U.S. Census Bureau.
- Szymanski, E. M., y Parker, R. M. (Eds.). (1996). *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement*. Austin, TX: Pro-Ed, Inc.
- U. S. Department of Education. (2006). *Functional limitations of vocational rehabilitation Consumers: Final report*. Washington, D.C.: Author.
- U. S. Department of Labor. (1993). *High performance work practices and firm performance*, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- U. S. Department of Labor. (1999). *Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities: Notice of town hall meeting*. Washington, D.C.: Author.
- U. S. Department of Labor. (2008). *Report of the task force on the aging of the American workforce*. Washington, D.C.: Department of Labor Employment and Training Administration. Retrieved December 18, 2007, from http://www.doleta.gov/reports/Final_Taskforce_Report_2-11-08.pdf.
- Vandergoot, D. (1987). Review of placement research literature: Implications for research and practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 31, 243-272.
- Waldrop, J. (2003). Disability Status: 2000. *Census 2000 Brief*. 1-12.
- Wallis, J. H., y Bozarth, J.D. (1971). The development and evaluation of weighted DVR case closures. *Rehabilitation Research and Practice Review*, 2(3), 55-60.
- Walls, R. T., y Moriarty, J. B. (1977). The caseload profile: An alternative to weighted closure. *Rehabilitation Literature*, 38(9), 285-291.
- Williams, F., Dutta, A., Kundu, M. M., y Welch, M. (2008). Vocational rehabilitation services needs of female ex-inmates with mental illness: The perspective of a southern state. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*. 39(3), 25-32.
- Wilson, K. B. (2002). Exploration of VR acceptance and ethnicity: A national investigation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(3), 168-176.
- Wright, G. N. (1980). *Total rehabilitation*. Boston: Little y Brown.