

# Evaluación multimodal del retraso mental, aplicada a la inserción laboral mediante empleo con apoyo

García González-Gordon, R (1,5), Salvador Carulla L. (2,5), Vázquez, A. (3),  
Delgado Aguilar, Y. (4), Velázquez Martínez, R. (5)

Comentario [rgg1]:

- (1) Director Técnico. Afanas Jerez
- (2) Profesor Titular Psicología Médica. Universidad de Cádiz.
- (3) Jefa de Personal. Hipermercado Continente Jerez
- (4) Preparadora Laboral. Afanas Jerez
- (5) Grupo de Evaluación en Medicina Psicosocial. Universidad de Cádiz

## Resumen

La transición del empleo protegido al mercado competitivo supone un reto para los adultos con retraso mental y para los proveedores de servicios de asistencia a esta población. La Asociación Española de Supported Employment (AESE) ha sugerido una serie de pasos para la inserción laboral mediante empleo con apoyo. Siguiendo este modelo, se propone una sistematización de las fases de análisis de puestos de trabajo y de estudio y valoración de candidatos mediante el uso de instrumentos estandarizados. Asimismo, se analiza la viabilidad de esta propuesta en la integración laboral de 2 sujetos con retraso mental leve, seleccionados de una muestra de 129 usuarios de un centro ocupacional perteneciente a la asociación de ayuda a personas con retraso mental AFANAS de Jerez. Los resultados reflejan la viabilidad de este sistema estandarizado de evaluación multimodal para la integración laboral de personas con discapacidad intelectual en el mercado competitivo.

## Abstract

Pathways from sheltered workshops to competitive employment imply a challenge for adults with developmental disabilities as well as to service providers. The Spanish Association for Supported Employment (AESE) has proposed a set of steps for the labour integration based on the supported employment methodology. Following this model, this paper presents the systematization of the of job's tasks and candidates selection steps, through standardized instruments.

We analyse as well the feasibility of this system through the vocational integration of two mild mentally retarded adults into the competitive market, selected from a sample of 129 subjects assisted in an occupational centre which belongs to AFANAS Jerez, a NGO for people with intellectual disabilities. Results suggest the feasibility of this standardized multimodal assessment methodology for work inclusion of people with intellectual disabilities into the competitive job market.

## **Evaluación multimodal del retraso mental, aplicada a la inserción laboral mediante empleo con apoyo**

### **Introducción**

Un valor básico de nuestra sociedad actual consiste en que todos los ciudadanos deben tener un empleo productivo y recibir un salario digno por su trabajo. Para las personas con discapacidad la mejor forma de adquirir la condición de ciudadano productivo es el trabajo normalizado o protegido en mayor o menor medida, de acuerdo con sus posibilidades. Así, según este valor, las personas con discapacidad que quieran trabajar deben disponer de la oportunidad de obtener un empleo productivo sin que por ello tengan que renunciar a otros derechos o beneficios que aseguren el máximo bienestar posible. En los últimos años, a pesar de la coyuntura general de empleo, cada vez más personas discapacitadas acceden al mundo laboral, demostrando que es posible cambiar el entorno social, aumentar la productividad y estimular el cambio de actitudes hacia ellas (Fernández, 1997).

La guía Europea de buena práctica (Helios II, 1996) para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad subraya que la formación y el empleo son la manera más importante para personas con discapacidad para conseguir independencia social y económica. Todas las personas con RM deberían tener una oportunidad de formación, empleo y actividades laborales apropiadas según sus aspiraciones, habilidades y potencial. Asimismo, todas las opciones de trabajo deben estar disponibles para las personas con RM incluyendo el empleo en el mercado laboral competitivo, empleo con

apoyo, empleo protegido y empleo en empresas, empleo en enclaves y otras iniciativas laborales.

No obstante, las personas con retraso mental presentan índices elevados de prevalencia de trastornos mentales y problemas de conducta que dificultan su integración laboral, y cuya evaluación conlleva no pocas dificultades tanto metodológicas como prácticas. A este respecto, Fletcher (1990) revela que el 25 - 35 % de las personas con RM tienen síntomas psiquiátricos asociados que justificarían un diagnóstico psiquiátrico, concluyendo que las personas con RM tienen casi dos veces más probabilidades de desarrollar una enfermedad mental y con el mismo rango de psicopatología que la población normal. El DSM-IV (APA,1995), estima una prevalencia de trastornos mentales comórbidos entre tres y cuatro veces mayor que la observada en la población general.

La relación entre retraso mental y salud mental es particularmente relevante en el medio laboral. En un estudio efectuado en un centro ocupacional en nuestro país, se constató que el 32,3% de los sujetos tenían un diagnóstico psiquiátrico, con la siguiente distribución: esquizofrenia (17,7%), otros trastornos psicóticos (9,23%), trastornos afectivos (4,61%), trastornos adaptativos (2,31%), trastornos por ansiedad (1,54%) y otros trastornos psiquiátricos (6,15%). En dicho estudio se subraya la necesidad de utilizar un sistema de evaluación estandarizada incluyendo criterios diagnósticos adaptados para su uso específico en retraso mental (Salvador, Rodríguez- Blázquez, Angel, Rodríguez de Molina, y Alonso, 1998).

Por otra parte, Almenara et al (1999), en un trabajo sobre la evaluación médica y psicosocial de la población adulta con discapacidad intelectual pertenecientes a un programa ocupacional, de la que proceden los sujetos seleccionados para el presente estudio, subrayan que el 45% de los sujetos (n=129) presentan problemas de comportamiento, desatacándose la presencia de síntomas de ansiedad en el 60% de la muestra.

La presencia de tasas elevadas de trastornos psiquiátricos y comportamentales en la población con retraso mental, en las que coinciden estos y otros estudios (Campbell y Malone, 1991; Fraser y Nolan, 1994; Moss, Emerson, Bouras, y Holland, 1997; Holland y Koot , 1998), nos lleva a subrayar la necesidad de realizar una evaluación multimodal estandarizada previa a la selección de candidatos con retraso mental para ocupar un puesto de trabajo en el mercado competitivo mediante empleo con apoyo.

El Empleo con Apoyo (Supported Employment) es un modelo de integración laboral para personas con discapacidad que comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80. Los trabajos desarrollados por Wehman y otros, contribuyeron a fundamentar el modelo y al aporte de experiencias y experimentación que acreditara y fundamentara su utilización. En la actualidad, en España se conoce y se asume la necesidad de desarrollar alternativas de integración laboral. El Empleo con Apoyo es uno de los modelos que se están implantando con mayor aceptación en las distintas comunidades autónomas. Las asociaciones de padres, las ONGs y el propio estado están desarrollando iniciativas que permiten predecir un futuro inmediato de mayor crecimiento y consolidación (Verdugo, Jordán de Urrés, y Bellver, 1988).

Bellver (1993) proponen una metodología elaborada por el Centro de Investigación y Entrenamiento (RRTC) de la Universidad de Virginia Commonwealth de los EE.UU, y aplicada con éxito en el Consell Insular de Mallorca (Bellver, 1993b) que contempla seis fases en el proceso de empleo con apoyo:

1. Búsqueda de empleo.
2. Análisis del puesto de trabajo.
3. Estudio y valoración de candidatos.
4. Selección y colocación del individuo.
5. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo.
6. Seguimiento y valoración global del proceso.

En la fase de **análisis del puesto de trabajo**, Bellver (1993), estima como aconsejable que sea el preparador laboral la persona encargada de realizar el análisis del puesto de trabajo. En el presente trabajo, hemos introducido algunas modificaciones con respecto a este modelo ya que, a nuestro juicio, dicha tarea requiere de un grado de capacitación y especialización técnica y de unas habilidades de abstracción y síntesis que van más allá del perfil habitual del preparador laboral. El modelo de monografía profesional que proponemos se concreta en el apartado referente a métodos.

Asimismo, en la **fase de valoración de candidatos** también hemos introducido algunas modificaciones con respecto a la metodología propuesta por Bellver (1993). Dicha metodología aconseja realizar observaciones formales e informales, a ser posible en situaciones reales de trabajo, así como recabar todos los informes existentes de tipo médico, psicológico, pedagógico, laboral y social. Conviene en primer lugar destacar la escasez de informes fiables que suelen acompañar a los sujetos con retraso mental que

entran en contacto con el entorno asistencial en nuestro país. En la mayoría de los casos dichos informes se limitan a un certificado de minusvalía emitido por los centros base provinciales de minusválidos, en los que se proporciona una orientación diagnóstica cuestionable, seguida de un porcentaje de minusvalía de escaso valor informativo.

Volvemos a destacar, por tanto, la importancia de realizar una exploración estandarizada y exhaustiva de tipo médico, psicológico, psicopatológico y social como punto de partida en la fase de estudio y valoración de candidatos.

El presente trabajo pretende operacionalizar el modelo de integración mediante empleo con apoyo, a través de la sistematización de las fases de análisis de puestos de trabajo y de estudio y valoración de candidatos. Asimismo, se pretende explorar su viabilidad mediante la integración laboral de sujetos con retraso mental en el mercado competitivo. Primeramente se realizó una revisión de la literatura actualizada sobre tres aspectos básicos: integración laboral, análisis de puestos de trabajo y evaluación psiquiátrica.

En segundo lugar se llevó a cabo la selección, adaptación y diseño de una batería de instrumentos estandarizados para la valoración y selección de candidatos y para el análisis de puestos de trabajo. Este sistema se aplicó a una población de 129 sujetos con retraso mental leve y moderado, de los que se seleccionaron 2 sujetos para ocupar 2 puestos de trabajo del mercado competitivo que fueron previamente analizados.

Finalmente se llevó a cabo el análisis cualitativo del sistema efectuado por un grupo multidisciplinar que incluye expertos en evaluación psiquiátrica, laboral y psicosocial de la discapacidad. Cada uno de los expertos ofreció sus comentarios que fueron recogidos en un documento final por el autor principal.

## **Material**

El material utilizado para el presente estudio, clasificado en función de la fase del proceso de empleo con apoyo en la que se utiliza, la dimensión evaluada, el nombre del instrumento y la referencia bibliográfica, se muestra en la tabla 1.

### -----Tabla 1-----

## **Método**

1. **Revisión bibliográfica.** Primeramente se realizó una revisión actualizada de la literatura científica sobre integración laboral, análisis de puestos de trabajo y evaluación psiquiátrica en sujetos afectados de retraso mental.

2. **Selección, adaptación y diseño de instrumentos de evaluación.** Primeramente se seleccionaron instrumentos estandarizados que ya habían sido adaptados a nuestro idioma para la evaluación del nivel intelectual, de la conducta adaptativa, los problemas de conducta y el déficit neuropsicológico en personas con retraso mental (WAIS, ICAP, MEC). Asimismo se seleccionaron instrumentos de registro de probada eficacia en nuestro país para el entrenamiento y seguimiento del proceso de empleo con apoyo (Material de registro, AESE). En segundo lugar, se realizó la traducción conceptual y los estudios de viabilidad, fiabilidad y validez de una entrevista semiestructurada validada en otros idiomas, para la evaluación psiquiátrica de adultos con discapacidad intelectual (PAS-ADD10). En tercer lugar se diseñaron instrumentos estructurados para

la evaluación de las áreas médica y social, así como para en análisis de puestos de trabajo.

### **3. Búsqueda de empleo**

Se realizó una prospección del mercado laboral local, considerando aquellas empresas con más de trescientos trabajadores. Se contactó con diversas empresas del marco relacionadas con la producción y distribución vinatera así como con los principales hipermercados circunscritos al casco urbano de Jerez. Tras varias entrevistas con distintos empresarios y jefes de departamento de personal, se determinó que los puestos de trabajo que reunían las mejores características, en cuanto a integración laboral y social para personas con retraso mental, eran los ofertados por el Hipermercado Continente.

### **4. Selección y Análisis de Puestos de Trabajo**

4.1 Se seleccionaron dos puestos de trabajo en el Hipermercado Continente susceptibles de ser ocupados por personas con retraso mental leve:

Puesto de trabajo 1: sección de Panadería y Pastelería del Departamento de Productos Frescos.

Puesto de trabajo 2: sección de Hogar y Calzado del Departamento de Textil.

4.2 Se grabaron en vídeo las distintas actividades implicadas junto con los comentarios explicativos de una persona experimentada en el puesto.



4.3 El Análisis de los Puestos de Trabajo lo llevó a cabo una persona especializada, con grado de doctor y profesora del área de Psicología Médica de la Universidad de Cádiz. Se identificaron las características de las tareas de cada puesto de trabajo, así como los requisitos profesionales. Asimismo se eslabonaron y describieron cada una de las tareas. Los aspectos contemplados en ambas monografías profesionales fueron los siguientes (Velázquez-Martínez):

<p><b>Identificación del puesto de trabajo</b>            Sección, departamento, centro            Personal Actual            Organigrama</p> <p><b>Objetivo general de la tarea</b></p> <p><b>Características de la tarea</b></p> <p>Sociales            Trabajo Individual            Trabajo en Grupo            Turnos de trabajo</p> <p>Económicas</p> <p>Ambientales            Iluminación            Espacio            Temperatura y humedad            Ruidos</p> <p>Tecnológicas            Equipo y Maquinaria            Herramientas y utillaje            Documentos elaborados            Material de consumo</p>	<p>Condiciones físicas</p> <p>Riesgos            Físicos            Psíquicos</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p><b>Requisitos profesionales</b>            Académico profesionales            Físicos            Psicosociales</p> <p><b>Descripción de las tareas</b>            Qué hace            Cómo lo hace            Tarea 1            Tarea 2            Tarea 3            Tarea....n</p>
---	---

Tras la descripción detallada de las tareas se definió un perfil profesional del puesto en cuanto a aptitudes perceptivas y motoras, coordinación, aptitudes psicofísicas generales, inteligencia y personalidad.

## 5. Estudio y Valoración de Candidatos

5.1 En primer lugar se realizó un estudio descriptivo de series de casos (Almenara et al, 1999), para caracterizar a la población con retraso mental asistida en el Centro

Ocupacional para Adultos Deficientes (COPAD) de la asociación de atención a personas con retraso mental AFANAS de Jerez (n=129). Se evaluaron las áreas psicológica, psicopatológica, médica y social. El nivel intelectual se estudió mediante la Escala de Inteligencia de Weschler para adultos (WAIS). La conducta adaptativa, la tipología, frecuencia y gravedad de los problemas de conducta se evaluaron mediante el ICAP (Inventario para la Planificación de Servicios y Programación Individual). Se realizó una exploración psiquiátrica estandarizada utilizando la Entrevista de Evaluación Psiquiátrica para Adultos con Discapacidad Intelectual (PAS-ADD 10) (García González-Gordon, 2000). El estudio se completó con una evaluación médica y social mediante entrevistas estructuradas. La información procedente de las distintas áreas se codificó y se analizó en el programa EPIINFO v6.0. Se realizaron los análisis estadísticos oportunos, basados en medidas de síntesis, intervalos de confianza calculados en el programa CIA y los test de hipótesis correspondientes (Almenara et al, 1999).

5.2 Considerando la evaluación de las áreas psicológica, psicopatológica, médica y social, y las características de los puestos de trabajo, se pre-seleccionaron de entre los usuarios del Centro Ocupacional (COPAD) a 10 sujetos aptos para ocupar los puestos de trabajo analizados, utilizando el programa EPIINFO (WHO, 1994).

5.3 Se entrevistaron a los candidatos y familiares valorándose la afinidad por el puesto de trabajo, motivación para trabajar, aptitudes y autoestima. Se realizó un informe de cada candidato conteniendo toda la información relevante. Tras dichas entrevistas se eligieron a 3 sujetos de los 10 pre-seleccionados.

Estos 3 sujetos fueron posteriormente entrevistados por la jefa de personal del hipermercado Continente, seleccionándose finalmente a dos de ellos.

## 6. Adaptación y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

6.1 Se seleccionó y formó, de entre los profesionales técnicos de Afanas, a un preparador laboral en tareas de empleo con apoyo. La formación tuvo lugar en la organización ASPANDEM (Málaga), centro de referencia en Andalucía de la Asociación Española de Supported Employment.

6.2 Se estableció un plan de apoyo permanente y progresivo, aumentándose semanalmente en una hora diaria el tiempo de permanencia en el puesto hasta completar la jornada laboral íntegra. Los gráficos 1 y 2 muestran dicho aumento.

### ----- Gráficos 1 y 2 -----

6.3 Se diseñaron estrategias de apoyo especial para las siguientes actividades:

Puesto 1: Sección de panadería y pastelería

Puesto 2: Departamento de Textil

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reposición de mostradores públicos</li> <li>• Manejo del Equipo y maquinaria.               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Calentador para el brillo</li> <li>➤ Cámara de fermentación</li> <li>➤ Congelador</li> <li>➤ Etiquetadora</li> <li>➤ Horno</li> <li>➤ Máquina envasadora de pan</li> <li>➤ Máquina envasadora para el plástico</li> <li>➤ Máquina para cortar el pan</li> <li>➤ Templadora de chocolate</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desembalaje</li> <li>• Colocación de placa de seguridad</li> <li>• Comprobación de precios</li> <li>• Codificación informática de nuevos precios</li> <li>• Adhesión de nuevos precios</li> <li>• Embalaje y colocación del producto en estanterías o en carros para su distribución</li> <li>• Reposición de mostradores</li> <li>• Reposición y ordenación de lineales</li> <li>• Devoluciones</li> <li>• Manejo del equipo y maquinaria               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manejo del ordenador</li> <li>➤ Manejo de la METO (Máquina Expendedora de Etiquetas)</li> </ul> </li> </ul>
--	--

## 7. Seguimiento y Valoración Global del Proceso

7.1 Se llevó a cabo un registro diario de la actividad laboral de los sujetos en el que se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Puntualidad y hora de inicio.
- ✓ Personal con el que interactúa el sujeto en cada turno de trabajo.
- ✓ Aspectos relacionados con la higiene
- ✓ En cada una de las actividades desarrolladas se registró el rendimiento del sujeto en cuanto a cantidad de trabajo realizado, calidad y tiempo de ejecución.
- ✓ Semanalmente se contabilizó el tiempo de apoyo activo y pasivo proporcionado por la entrenadora laboral.
- ✓ Disposición para cada una de las tareas: concentración, comprensión y recuerdo de instrucciones, responsabilidad.
- ✓ Opinión del sujeto y observaciones de la entrenadora laboral.

7.2 Se llevó a cabo una reducción progresiva de la cantidad e intensidad del apoyo ofrecido. Los gráficos 1 y 2 muestran las horas de trabajo y las horas de apoyo proporcionadas a ambos candidatos. Los gráficos 3 y 4 muestran las horas de apoyo activo y pasivo que requirieron ambos candidatos.

### ----- Gráficos 3 y 4 -----

7.3 Tras la etapa de apoyo, se llevó a cabo un plan individualizado de seguimiento con visitas periódicas por parte del entrenador laboral al lugar de trabajo y manteniendo un contacto continuo con los supervisores. Dicho seguimiento se prolongó durante un periodo de tres años.

8. Finalmente se llevó a cabo un análisis cualitativo de todo el proceso, efectuado por un grupo multidisciplinar que incluye expertos en evaluación psiquiátrica, laboral y

psicosocial de la discapacidad. Cada uno de los expertos ofreció sus comentarios que fueron recogidos en un documento final por el autor principal del presente trabajo.

## **Resultados**

- El sistema de evaluación estandarizada multimodal del retraso mental propuesto, muestra unos criterios de viabilidad adecuados para la inserción laboral mediante empleo con apoyo. El análisis de puestos de trabajo requiere de una alta capacitación y especialización profesional. La fase de valoración de candidatos exige una evaluación estandarizada y exhaustiva de tipo médico, psicológico, psicopatológico y social.
- Tras tres meses de entrenamiento con apoyo en el puesto de trabajo, ambos candidatos firmaron un contrato de trabajo con CONTINENTE. El primer candidato continúa en su puesto tras tres años de trabajo ininterrumpido a tiempo completo. Su contrato actual es indefinido. Al segundo candidato no se le renovó el contrato tras seis meses de trabajo debido a una reestructuración del departamento. Aunque la empresa propuso su integración en otro departamento, esta posibilidad no fue viable debido a desavenencias surgidas entre los responsables del departamento de personal de la empresa y los familiares del candidato.
- La predisposición de la familia así como su formación previa y una comunicación adecuada con ésta a lo largo de todo el proceso de empleo con apoyo, son de gran importancia para no obstaculizar la integración laboral y social del discapacitado. Por otra parte, El apoyo laboral y social por parte de los compañeros de trabajo parece ser una de las claves del éxito de esta experiencia de empleo con apoyo.

- Las primeras tentativas de integración en el mercado laboral competitivo desde el entorno asistencial deben hacerse con cautela. El éxito en los primeros intentos incrementa la confianza de los demás discapacitados asistidos en la asociación, así como las expectativas de los padres, profesionales y empresas.

### **Discusión**

Conviene destacar que las exigencias de evaluación y especialización que se derivan de los resultados del presente estudio, no suelen estar al alcance la mayoría de las organizaciones implicadas en la integración sociolaboral de minusválidos psíquicos, dado su elevado coste temporal y humano.

A este respecto, se subraya la utilidad del mini-examen cognoscitivo como instrumento de cribaje del déficit neuropsicológico en la población afecta de minusvalías psíquica (Hidalgo et al., 1995). La aplicación de este instrumento, podría reducir los costes temporales que se derivan de la administración de la Escala de Inteligencia de Weschler para Adultos (WAIS).

En relación a la evaluación de los aspectos psicopatológicos, la administración del PAS-ADD 10 también implica costes elevados de formación. Los autores de la versión original del PAS-ADD han desarrollado a partir de esta entrevista un instrumento de cribaje, el Mini-PAS-ADD (Prosser y Cols.,1998), con dos niveles de complejidad. En un primer nivel, se ha diseñado un cuestionario sencillo que va dirigido a familiares y cuidadores de la persona con discapacidad intelectual. En un segundo nivel se ha elaborado una escala de cribaje conteniendo los aspectos centrales de todas las secciones del PAS-ADD, que va dirigida a personal con un grado de formación medio.

La aplicación de este instrumento a cualquiera de los dos niveles, podría también aumentar la viabilidad del sistema de evaluación estandarizada y multimodal para la integración laboral de personas con retraso mental, propuesto en el presente trabajo.

## **Bibliografía**

AESE (1997). Asociación Española de Supported Employment. Member of European Union of Supported Employment. Boletín informativo N° 2.

AAMR (American Association on Mental Retardation). (1992). Mental Retardation. Definition, classification and systems of supports. 9th edition. Washington DC: AAMR.

Almenara Barrios, J., García González-Gordon, R., Merello Martel, B., Abellán Hervás, M.J., Novalbos Ruiz, J.P. y García Ortega, C. (1999). Evaluación médica y psicosocial de una población adulta con discapacidad intelectual. Revista Española de Salud Pública, 3 (73), 383-392.

American Psychiatric Association: APA (1994). Manual diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. DSM - IV. Washington: APA.

Almenara Barrios, J. García González-Gordon, R. Merello Martel, B. Abellán Hervás, MJ. Novalbos Ruiz, JP y García Ortega, C. (1999). Evaluación médica y psicosocial de una población adulta con discapacidad intelectual. Revista Española de Salud Pública, 3(73), 383-392.

Bellver Silvan, F. (1993). Los Agentes Protagonistas del Empleo con Apoyo. La actuación en equipo. IV Jornada de Integracao de Pessoas Especiais Nas Empresas. Sao Paulo; Brasil. Septiembre 1993.

Bellver, F. Moll, B. Roselló, R y Serra, F. (1993a). El empleo con apoyo. Un recurso eficaz para la inserción sociolaboral de personas con minusvalía. Siglo Cero. N° 147.

Bellver Silvan, F. (1993b). El Empleo con Apoyo. Una alternativa eficaz de integración laboral para personas con minusvalía. La experiencia de Mallorca. IV Jornada de Integracao de Pessoas Especiais Nas Empresas. Sao Paulo, Brasil. Septiembre 1993.

Campbell, M. y Malone, R.P. (1991). Mental retardation and psychiatric disorders. Hospital and Community Psychiatry, 42 (4).

EpiInfo v6.02 (1994). (programa informático) Center for Disease Control & Prevention. Geneva:USA and World Health Organization.

Fernández Fernández, S. (1997). Guía de integración laboral para personas con discapacidad. Estándares de calidad. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

Fletcher, R.J. (1990). Mental health services for mentally ill / mentally retarded persons : A community mental health center model.(pp.123- 136). En A. Dosen, A. Van Genneep, G.J. Zwanikken (eds.), Treatment of mental illness and behavioural disorder in the mentally retarded. Proceedings of the international congress; Amsterdam. Leiden, the Netherlands. Logon Publications.

Fraser, W. y Nolan, M. (1994). Psychiatric disorders in mental retardation. (pp. 79-92). En N. Bouras, Mental health in mental retardation. Recent advances and practices. Cambridge: Cambridge University Press.

García González-Gordon, R. (2000). Adaptación española del PAS-ADD 10, una entrevista estandarizada para la evaluación psiquiátrica de adultos con retraso mental. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz. (en- prensa).

Helios II (1996). European guide of good practice. Towards equal opportunities for disabled people. European Commission. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Hidalgo, C., García Mellado, M.J., Romero, C., Alonso, F. y Salvador, L. (1995). Estudio de la utilidad de mini-examen cognoscitivo como instrumento de cribaje del déficit neuropsicológico en población afecta de minusvalía psíquica. (pp. 69-72). Libro de actas I Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad celebradas de Marzo de 1995. Universidad de Salamanca.

Holland, A.J. y Koot, H.M. (1998). Mental health and intellectual disability: an international perspective. Journal of Intellectual Disability Research, 42(6), 505-512.

Horizon (1992). Programa de "Empleo con Apoyo". Integración laboral de Jovenes Minusválidos en el Sistema Ordinario de Trabajo. Servei D'acció Social Consell Insular de Mallorca. Fondo Social Europeo.

IMSERSO (1997). Prólogo. En: Fernández Fernández, S. Guía de integración laboral para personas con discapacidad. Estándares de calidad. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Instituto Ciencias de la Educación: ICE. (1993). Programa Informático para la Corrección y Base de Datos del ICAP (Compuscore - ICAP). Universidad de Deusto. Bilbao: Ediciones Mensajero S.A.

Kiernan, W. Stark, J. (1986). Pathways to Employment for Adults with Developmental Disabilities. London: Paul.H. Brookes Publishing C°.



Miller, E. (1995). Formación laboral: aspectos clínicos y evaluación. (pp. 129-138). En L. Salvador, Retraso mental y enfermedad psiquiátrica. Evaluación, tratamiento y servicios. Barcelona: Ediciones en Neurociencias.

Montero, D. (1993). Inventario para la planificación de servicios y programación individual (ICAP). Instituto de Ciencias de la Educación: ICE. Universidad de Deusto. Bilbao: Ediciones Mensajero S.A.

Montero, D. (1996). Evaluación de la conducta adaptativa en personas con discapacidades. Adaptación y validación del ICAP. Bilbao: Ediciones Mensajero.

Moss, S.C. Goldberg, D. Patel, P. Prosser, H. Ibbotson, B. Simpson, N y Rowe, S. (1995) The Psychiatric Assessment Schedule for Adults with Developmental Disability (PAS-ADD). Hester Adrian Research Centre and The Institute of Psychiatry.

Moss, S., Emerson, E., Bouras, N. y Holland, A. (1997). Mental disorders and problematic behaviours in people with intellectual disability: future directions for research. Journal of Intellectual Disability Research, 41(6), 440-447.

Moss, S., Ibbotson, B., Prosser, H., Goldberg, D., Patel, P. y Simpson, N. (1997a). Validity of the PAS-ADD for detecting psychiatric symptoms in adults with learning disability (mental retardation). Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 32, 344-354.

Naciones Unidas (1983). Programa de acción mundial para las personas con discapacidad. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.

Organización Mundial de la Salud (1992). CIE 10. Décima Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades. Trastornos Mentales y del Comportamiento. Conjunto de Criterios Diagnósticos de Investigación (CDI-10). Madrid: Meditor.

Salvador Carulla, L., Rodríguez- Blázquez, C., Angel, A., Rodríguez de Molina, M. y Alonso, F. (1998). Mental retardation and psychiatric morbidity in a vocational programme. Journal of Vocational rehabilitation, 11, 215-221

Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B. y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero, 29 (1), 23-31.

Weschler, D. (1993). WAIS: Escala de Inteligencia de Weschler para Adultos. Manual. 9ª Edición ampliada. Madrid: TEA Ediciones.

Tabla1. Instrumentos de evaluación estandarizada del retraso mental, aplicados a la inserción laboral mediante empleo con apoyo

<b>Fase</b>	<b>Dimensión evaluada</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Referencias</b>
Estudio y Valoración de candidatos	Nivel intelectual	Escala de Inteligencia de Weschler para Adultos (WAIS)	(Weschler, 1993)
Estudio y Valoración de candidatos	Conducta adaptativa	Inventario para la Planificación de Servicios y Programación Individual (ICAP)	(Montero, 1996)
Estudio y Valoración de candidatos	Problemas de Conducta	(ICAP)	(Montero, 1996)
Estudio y Valoración de candidatos	Conducta adaptativa y problemas de conducta	Programa Informático para la Corrección y Base de Datos del ICAP (Compuscore - ICAP)	(ICE, 1993)
Estudio y Valoración de candidatos	Déficit Neuropsicológico	Mini - Examen Cognoscitivo (MEC)	(Hidalgo eta al.,1995)
Estudio y Valoración de candidatos	Trastornos psiquiátricos	Entrevista PAS- ADD 10	(Moss et al, 1997); (García González-Gordon et al, 2001).
Estudio y Valoración de candidatos	Aspectos Médicos	Entrevista Clínica Estructurada (Códigos WONCA)	Almenara et al (1999)
Estudio y Valoración de candidatos	Aspectos sociales	Entrevista social estructurada	Almenara et al (1999)
Análisis del puesto de trabajo	Perfil profesional	Análisis del Puesto de Trabajo (APT). Monografía Profesional.	Velázquez-Martínez, (Universidad de Cádiz).
Selección de candidatos	Adecuación puesto-candidato	Base de datos Epi Info v6.02	WHO (1994)
Entrenamiento y Seguimiento	Nivel de aprendizaje y ejecución laboral	Material de registro	Asociación Española de Supported Employment (AESE, 1997)

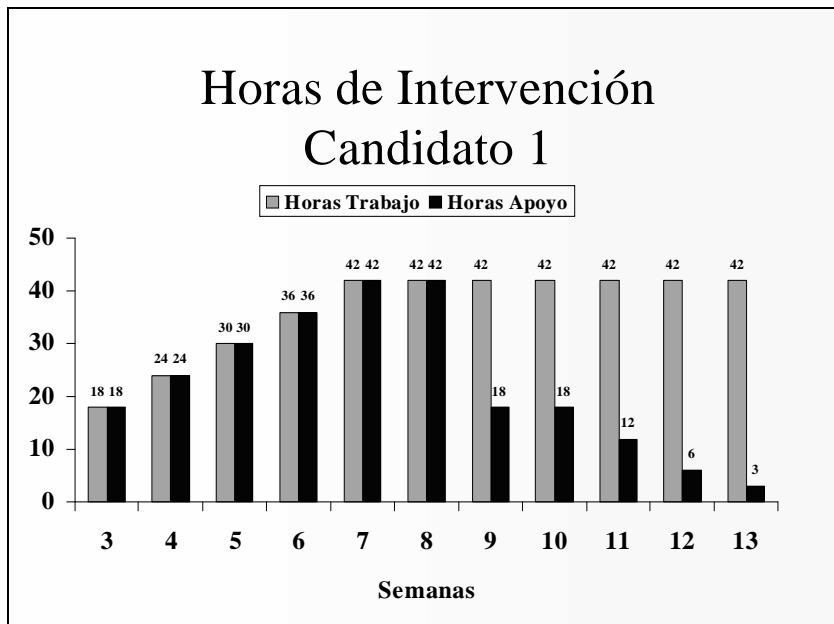


Gráfico 1. Tiempo de intervención para el entrenamiento laboral del candidato1

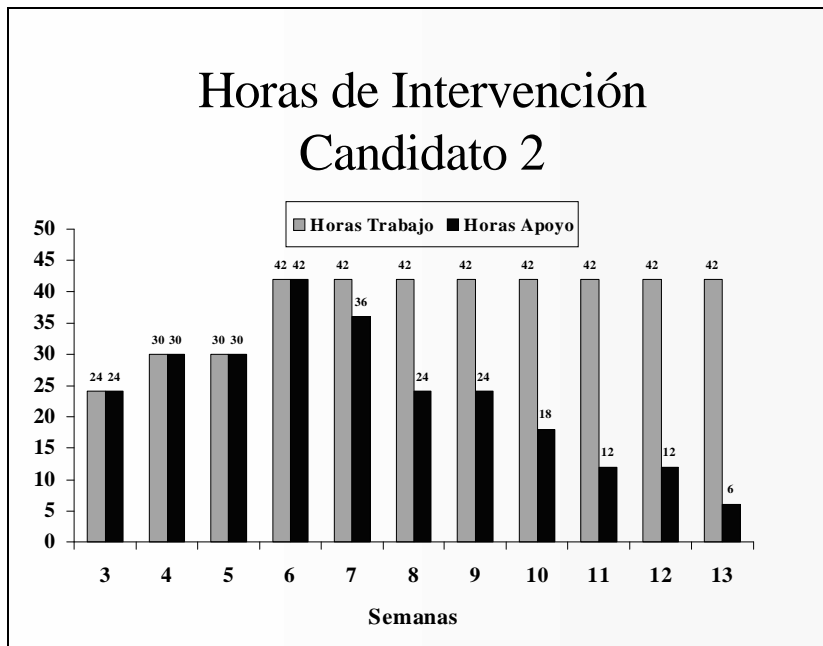


Gráfico 2. Tiempo de intervención para el entrenamiento laboral del candidato2

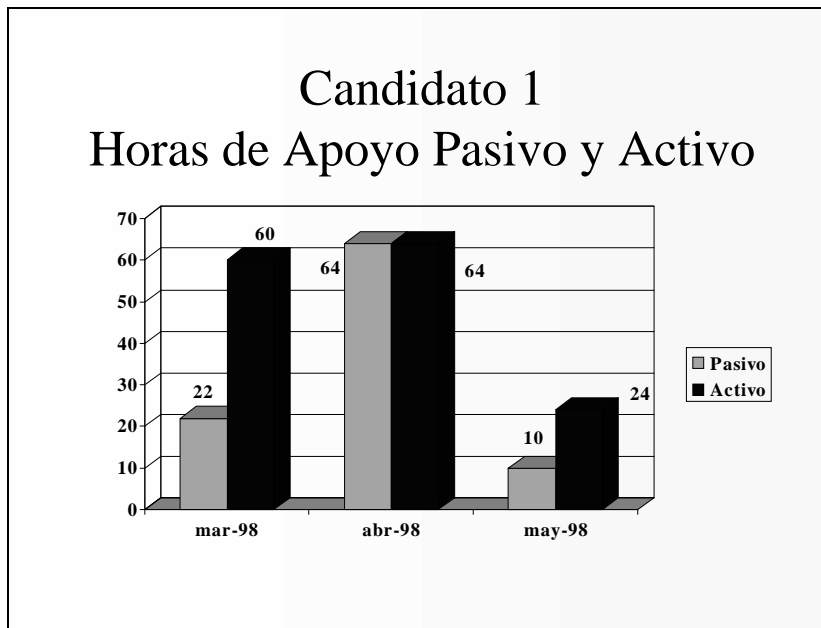


Gráfico 3. Distribución temporal del apoyo activo y pasivo en el entrenamiento laboral del candidato 1

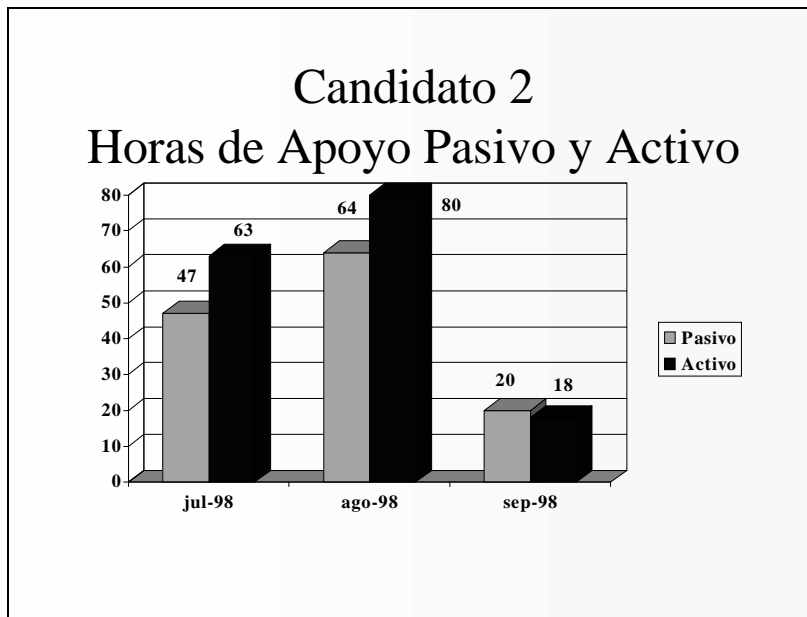


Gráfico 4. Distribución temporal del apoyo activo y pasivo en el entrenamiento laboral del candidato 2

