

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE MEDICINA

TRABAJO DE FIN DE GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

**REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE EVALUACIONES DE
HABILIDADES Y CAPACIDADES RELACIONADAS CON EL
TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL**

Autor: Burgos Ávila, Consuelo de Jesús

Nº expediente. 1601

Tutor: García Selva, Adrián

Departamento y Área: Ciencias del Comportamiento y Salud. Área de Psicología
Básica.

Curso académico 2020- 2021

Convocatoria de Mayo

Índice

Resumen	2
1. Introducción	3
1.1. Todas las personas son capaces de contribuir de forma productiva, si tienen el apoyo y seguimiento adecuado	3
1.2. Los avances en las evaluaciones.....	3
1.3. Empleo con apoyo	5
1.4. Una realidad del colectivo con Discapacidad Intelectual	5
1.5. Objetivo	6
2. Metodología.....	6
2.1. Métodos y Materiales	6
2.2. Criterios de inclusión.....	7
2.3. Criterios de exclusión	7
2.4. Realización de las búsquedas	7
2.5. Relevancia de los artículos	8
2.6. Finalización de la metodología.....	8
2.7. Resumen de los documentos encontrados	9
3. Resultados	9
4. Discusión.....	11
5. Conclusiones	12
Tabla 1.....	13
6. Referencias.....	14

Resumen

Objetivo: se ha explorado la bibliografía existente sobre las evaluaciones de las habilidades y capacidades en el trabajo de las personas con Discapacidad Intelectual (DI). Hay una necesidad de ampliar y crear este tipo de evaluaciones. **Metodología:** se revisaron 16 artículos relacionados con evaluaciones de conductas adaptativas y desadaptativas y el empleo con apoyo, en tres bases de datos científicas. **Resultados:** se halló que en cinco de los 16 artículos revisados se habían utilizado evaluaciones para explorar los comportamientos adaptativos y desadaptativos, sin profundizar en los aspectos laborales. **Conclusiones:** no existen métodos de evaluación de habilidades y capacidades de personas con DI en el ámbito laboral, siendo así necesario ampliar el número de estudios y participantes que permitan, mediante estas evaluaciones, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores con DI, ya que el empleo con apoyo contribuye a la consecución de una vida laboral más inclusiva.

Palabras Claves: Evaluación, habilidades, trabajo, discapacidad intelectual.

Abstract

Objective: the existing bibliography on evaluations of skills and abilities at work of people with Intellectual Disability (ID) has been explored. There is a need to expand and create these types of evaluations. **Methodology:** 16 articles related to evaluations of adaptive and maladaptive behaviors and supported employment were reviewed in three scientific databases. **Results:** it was found that in five of the 16 articles reviewed, evaluations had been used to explore adaptive and maladaptive behaviors, without delving into the work aspects. **Conclusions:** there are no methods for evaluating the skills and abilities of people with ID in the workplace, thus making it necessary to expand the number of studies and participants that allow, through these evaluations, to improve the working conditions of workers with ID, since the Supported employment contributes to a more inclusive working life.

Key Words: Evaluation, skills, work, intellectual disability

1. Introducción

1.1. Todas las personas son capaces de contribuir de forma productiva, si tienen el apoyo y seguimiento adecuado

El término diversidad funcional recoge un gran número de discapacidades. En la actualidad, el término retraso mental ha sido sustituido por el de Discapacidad Intelectual (DI), colectivo sobre el cual se basa la presente revisión, no centrándose en la discapacidad en sí misma, sino en la evaluación de las habilidades y capacidades que poseen estas personas en el desarrollo de su puesto de trabajo.

La Guía de Consulta de los Criterios Diagnósticos (DSM-5) y la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (APA) establecen los siguientes criterios para calificar una discapacidad intelectual. (1)

- Déficits en el funcionamiento intelectual basados en evaluaciones de inteligencia estandarizadas y evaluación clínica.
- Déficits adaptativos, comportamiento que perjudica el funcionamiento en múltiples dominios.
- Aparición de estos déficits durante el desarrollo.

En el año 2019, en España había 1.896.000 personas con discapacidad en edad de trabajar. Más concretamente, en la Comunidad Valenciana residen unas 187,100 personas con discapacidad, y de este total, un 17.2% posee certificado de discapacidad intelectual con grado superior o igual al 33%. (Instituto Nacional de Estadística (INE)).

1.2. Los avances en las evaluaciones

Hay una gran escasez de medidas validadas que indiquen unas pautas a seguir para ofrecer los apoyos necesarios, que no solo ajusten el puesto de trabajo a las condiciones de la persona, sino que también valoren la aceptación de los compañeros de trabajo de la persona con DI en el puesto laboral. (9)

Hasta hace algún tiempo, las evaluaciones realizadas estaban encaminadas a medir los comportamientos adaptativos y no adaptativos de las personas con DI, ejemplo de ello son la Escala de Comportamiento Adaptativo (ABS R 2) y la escala de Calificación de Adaptación Vocacional (VARs), donde lo común de ambas es el registro del comportamiento no adaptativo de las personas con DI. (11)

La ABS mide el comportamiento adaptativo, pero no simplemente para realizar actividades de la vida diaria, sino que evalúa la capacidad de la persona de utilizar la inteligencia para adaptarse a situaciones y entornos cotidianos, que no incluyen los entornos laborales. (14)

Por su parte, la escala SIB-R evalúa el componente del comportamiento adaptativo y los problemas de conducta. El comportamiento adaptativo contiene 4 áreas de independencia, que incluyen interacción social y habilidades de comunicación, habilidades para la vida personal, para la vida en comunidad y habilidades motoras. El componente de conducta problemática está constituido por tres categorías: internalizado, externalizado y asocial.

De este modo, el comportamiento adaptativo se clasifica en función del grado con el que el individuo realiza una tarea de forma independiente, y el comportamiento problemático lo hace en función de la frecuencia y gravedad del comportamiento. El SIB-R Puede administrarse como una entrevista estructurada o como una lista de verificación. (14).

De forma similar, la Evaluación de Habilidades Básicas de Aprendizaje (ABLA) predice preferencias para realizar tareas de las personas con DI, tareas no relacionadas con el entorno laboral

Por último, la Escala McCarron – Dial Evaluation System (MDS) permite determinar la programación vocacional. Esta prueba evalúa fortalezas y debilidades en varios factores de competencia vocacional, como son la capacidad cognitiva (lenguaje, capacidad de aprender y logros), la capacidad sensorial (percepción del entorno), la capacidad motora (precisión del movimiento, equilibrio y coordinación), la capacidad emocional (respuesta al estrés interpersonal y ambiental), o la integración y afrontamiento (comportamiento adaptativo), sin tener en cuenta el desempeño laboral. (24)

Los test psicométricos tienen alguna clara ventaja en relación con otras formas de evaluación, no obstante, su fiabilidad en el uso ante este colectivo de personas es cuestionable. (12,14).

Un puesto de trabajo no solo es llevar una actividad a su finalización, sino que también implica seguir procedimientos, completar la labor que se está ejecutando, adaptarse a las diferentes situaciones en el puesto de trabajo, interactuar con los compañeros, utilizar el lenguaje adecuado, no desviar la atención y actuar de forma colectiva e independiente. (11,13).

1.3. Empleo con apoyo

No obstante, el éxito obtenido por parte de los movimientos de los derechos de las personas con DI para lograr la inclusión en el trabajo no es suficiente, ya que no elimina las barreras más importantes que este colectivo presenta.

Las funciones vocacionales, las actitudes que puedan tener las personas con DI, se encuentran en una situación de poca exploración, y, por tanto, sin seguimiento. (4)

La consecución de un empleo con apoyo no incluye la evaluación de las habilidades de estas personas en su puesto de trabajo, tan solo la orientación y el desarrollo de la actividad en sí.

La posible reestructuración, planear intervenciones, llevar un seguimiento o individualizar el puesto de trabajo, son acciones que se consideran bajo una nueva perspectiva inclusiva, pero al final pasan a ser una forma de aislamiento, cuando hacen que estas personas estén en centros de trabajos protegidos, que sólo proporcionan servicios a una parte de la población con DI. (4,6).

Si se parte del hecho que las personas con DI presentan mayor grado de dificultad por verse afectadas sus capacidades cognitivas (memoria, concentración o comprensión), poder diseñar a nivel intelectual un orden para la realización de un trabajo y solucionar cualquier situación que se pueda presentar durante el tiempo que se esté llevando a cabo este, hace necesario una evaluación y seguimiento individual continuo de la persona en su puesto de trabajo, no solo la mera evaluación vocacional para realizar una actividad laboral. (5,6)

1.4. Una realidad del colectivo con Discapacidad Intelectual

Las investigaciones ponen de manifiesto que muchos empleadores que incorporan personas con DI en sus empresas lo hacen por el beneficio económico que ello conlleva, pero se olvidan de realizar un seguimiento constante del trabajo que desempeña el individuo y si se están dando las condiciones adecuadas para que esta actividad se ejecute con éxito. (7)

Las personas con DI son un colectivo que hace parte de la sociedad, por lo que es importante que se beneficien de evaluaciones y seguimientos en su puesto de trabajo que sean acordes con sus capacidades, permitiendo favorecer un entorno emocional que aumente su autoestima y sentimiento de valía y competencia profesional. (8)

Se convierte, por tanto, en un deber como sociedad, en la cual impera la necesidad de involucrarnos todos para incluir a colectivos más vulnerables, no en entornos protegidos o

creados especialmente para ellos, sino en entornos más realistas del empleo competitivo que permitan su inclusión total al mundo laboral. (6,9)

1.5. Objetivo

Esta revisión pretende analizar la literatura existente sobre la evaluación de las habilidades y capacidades relacionadas con el trabajo de las personas con DI.

Dar un nuevo enfoque a posibles estudios que se realicen en el futuro, estudios que la literatura actual no cubre. Se habla de evaluaciones adaptativas y desadaptativas en el trabajo en entornos protegidos, pero no se habla de evaluaciones y apoyos necesarios, en el entorno laboral no protegido y competitivo, más cercano a la realidad, lo cual representa una nueva alternativa a los estudios, una realidad que es necesario abordar y donde comience la verdadera inclusión.

2. Metodología

2.1. Métodos y Materiales

Para realizar la revisión integrativa, se ha tenido en cuenta el uso de la siguiente terminología antes establecer una ecuación de búsqueda en las bases de datos, lo cual permitió advertir diferencias en cuanto al uso de una palabra u otra relacionada con el propósito de la revisión.

- Evaluación. Cronogramas de procedimientos médicos y de enfermería, que incluye los test de diagnósticos, medicaciones y consultas diseñados para llevar a cabo un programa de tratamiento eficiente y coordinado. (15)
- Assessment: (sustantivo) que en castellano significa, valoración, estudio, valuación, asesoramiento, aprecio. (16)
- Capacidad: cualidad de capaz. Capacidad para el cargo que desempeña. Capacidad intelectual.
- Habilidad: capacidad y disposición para algo (17).

A partir de tener claro el significado de los diferentes términos a usar, tanto en castellano como en inglés validado en los diccionarios controlados de términos (tesauros) DeHS y MeSH, estos son los siguientes: “evaluación”, “assessment”, “habilidad”, “ability”, “trabajo”, “work”,

“personas”, “persons”, “retraso mental”, “mentally retarded”, “trabajo”, “job”, “habilidad”, “skill”.

2.2. Criterios de inclusión

Considerando como criterios de inclusión los estudios realizados en seres humanos adultos, mayores de 18 años con DI en edad laboral.

Además, se han incluido las publicaciones llevadas a cabo desde el año 1981 hasta la fecha actual, que se encuentren en lengua castellana (español) o inglesa (inglés), eligiendo por preferencia los artículos escritos en inglés, al ser el idioma más utilizado en la publicación científica y al cual han sido traducidos las palabras de búsqueda en los tesauros.

Se han incluido estudios con antigüedad de más de 10 años debido a que las búsquedas realizadas con 10 o menos años arrojaron pocos resultados. Además, esto también ha permitido que la lectura de los artículos hiciera posible comparar cómo la idea que se tenía de las personas con DI ha ido cambiando con los años, e incluso los términos utilizados para referirse a este colectivo.

Se buscan estudios comparativos, ensayos, revisiones bibliográficas, e inclusive lectura de algunos capítulos de libros que aborden el tema de interés de este trabajo, y que aporten un nuevo enfoque para identificar la eficacia que tienen las evaluaciones y los seguimientos aplicados a las personas con DI en sus puestos de trabajo, a la hora de realizar una evaluación asertiva de sus habilidades.

2.3. Criterios de exclusión

Se han excluido los estudios anteriores a la fecha mencionada, los realizados en personas con DI en edad escolar y menores de edad. Teniendo en cuenta el objetivo de la revisión, no se hace necesario el incluir estudios en personas que no estén en edad laboral.

2.4. Realización de las búsquedas

Se procedió a la realización de la primera búsqueda con fecha 27/12/2020, utilizando los términos mencionados de la siguiente forma “Assessment of work ability in persons with mentally retarded”, en tres bases de datos científicas: PubMed, Cochrane y LILACS.

Tras leer el título y resumen de los artículos, se procedió a la búsqueda del texto completo de estos y a la comparación del contenido de los artículos.

Se lleva a cabo una segunda búsqueda en las mismas bases de datos, con fecha 01/02/2021. Se procede a leer el título y el resumen de los artículos, realizando la búsqueda del texto completo de aquellos artículos que pudieran tener interés para la revisión.

Se realiza una tercera búsqueda centrada a nivel nacional, de artículos relacionados con el objetivo de esta revisión, con fecha 28/02/2021, en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y en la Revista Española sobre la Discapacidad Intelectual.

Se realizad una cuarta búsqueda donde se amplían los criterios de búsqueda utilizando los términos skills y job, que remplazan a los términos ability y work, con fecha 11 y 13/03/2021, en las mismas bases de datos que las anteriores búsquedas.

2.5. Relevancia de los artículos

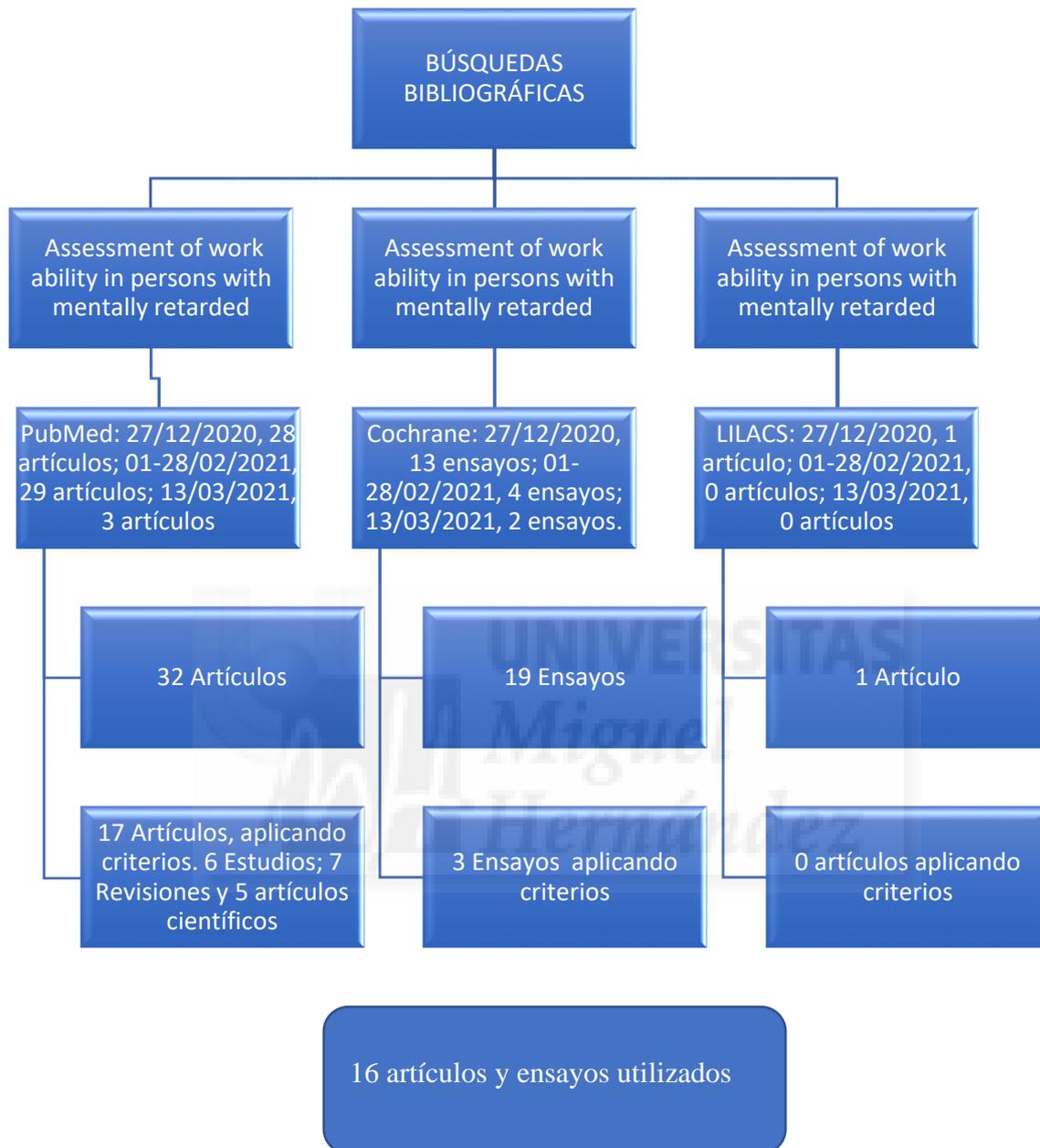
En los artículos de dudosa aplicación hizo falta su lectura completa, con la finalidad de incorporar aquellos con más relevancia para el enfoque de la revisión.

Se leyeron las escalas que se mencionan en los artículos, para entender mejor cada uno de los criterios que se deben evaluar y por qué una escala que se usa a nivel general no siempre proporciona los resultados más adecuados para las personas con DI.

2.6. Finalización de la metodología

Para terminar, se volvieron a leer los artículos elegidos para la revisión, con lo cual se termina de confirmar la veracidad y la procedencia de estos.

2.7. Resumen de los documentos encontrados



3. Resultados

Con el análisis de los artículos, queda detallado cómo han evolucionado los estudios realizados para la inclusión de las personas con DI, al igual que el tipo de evaluaciones tenidas en cuenta al momento de evaluar al colectivo.

Se identificaron 16 estudios, dentro de los cuales, cinco incluían escalas de comportamiento adaptativo y desadaptativo, no encontrándose así estudios que evaluaran las capacidades y habilidades de las personas con DI relacionadas con el trabajo (ver tabla 1).

Las cinco escalas usadas en los estudios revisados son las siguientes: ABS, MDS, SIB-R, ABLA, VARS. Todas tienen en común la evaluación de las conductas adaptativas y desadaptativas, siendo el VARS la que ofrece un perfil en el contexto vocacional para entornos de talleres protegidos.

La ABS ha sido empleada en 61 estudios para medir el comportamiento adaptativo, aplicándose en 48 hombres y 12 mujeres con DI leve y moderada. En concreto, la ABS-RC:2 determina las fortalezas y debilidades adaptativas de una persona, estructurándose en 18 dominios distribuidos en 72 ítems en la primera parte y 41 en la segunda, con un suplemento para el sexo femenino (menstruación) y otro para el uso de medicación psicoactiva. Esta escala está validada a población española con un estudio llevado a cabo con 198 sujetos con DI. Cabe destacar que en la mayoría de estudios, se ha aplicado muy pocas veces en mujeres con DI.

El MDS se ha utilizado solo en un estudio para examinar su relación con la ABS, y únicamente se discutieron los resultados en términos de aplicabilidad para evaluar el potencial vocacional de las personas con DI, mientras que el ABS se empleó para medir las características del comportamiento adaptativo.

Igualmente, la SIB-R también se ha utilizado en un solo estudio con una muestra de cuatro personas. Esta escala se emplea para evaluar de forma individual las conductas adaptativas y problemáticas en el hogar, lugar de trabajo y comunidad.

Asimismo, la ABLA ha sido aplicada en un estudio con nueve participantes mujeres con DI moderada de 39 años. Es una prueba que se utiliza para evaluar las habilidades de discriminación de un individuo. Así, a través del uso de tres métodos de presentación de la tarea (verbal, por objetos e imágenes), solo eligieron la preferencia de la tarea cinco de las nueve mujeres, cuando la tarea fue presentada mediante objeto e imágenes, no de la forma verbal o hablada. Las tareas no estaban relacionadas con el entorno laboral.

En último lugar, la VARS se aplicó en un estudio para validar su capacidad de predecir la ubicación de trabajadores con DI en entornos de talleres protegidos. Sin embargo, no se hace referencia al número de personas a las que fue aplicada.

Actualmente, también existe un manual llamado Monitor de Capacidad de Trabajo de Maastricht (MW©M) que se centra en las características que determinan el desempeño laboral: habilidad mental, la conciencia, la autoeficacia y el afrontamiento. Es un instrumento utilizado para medir la capacidad de trabajo actual en varios momentos y desde diferentes perspectivas: el manual consta de tres momentos de medición, aunque esta cantidad se puede ampliar a cinco, si se considera necesario o si así se desea para mantener un apoyo a largo plazo.

4. Discusión

A partir de este momento de la revisión y teniendo en cuenta todos los artículos analizados, se discuten los resultados.

Se presentan dudas, sobre cómo se plantea abordar y cuáles pueden llegar a ser las mejores formas de evaluar las capacidades y habilidades de las personas con DI en sus puestos de trabajo. Las características personales son esenciales para saber cómo funcionan las personas con DI. (8,9)

Los artículos mencionados en la revisión muestran una mejora sensible sobre la importancia que empieza a darse a el colectivo con DI y su participación en la vida laboral activa. Cada vez más los investigadores utilizan las escalas adaptativas no solo para el diagnóstico, sino también para planificar o determinar el nivel de independencia y el tipo de apoyo necesario. (14)

La edad y el género del individuo son esenciales cuando se intenta medir la adaptación y el comportamiento fuera de la cultura donde se desarrolló o hace falta utilizar la escala de evaluación. Además, la frecuencia con la que se usa una escala no implica que sea la más apropiada para todas las ocasiones. La utilidad de una escala también está ligada a su sensibilidad cultural. (14)

Cuanto más precisa sea la información que poseemos de la persona, más fácil será llevar a cabo un seguimiento en la realización de las actividades de su puesto laboral, permitiendo ampliar las herramientas ya existentes con focos terapéuticos, como son el Marco de la Práctica de la Terapia Ocupacional (TO) y el Modelo de la Ocupación Humana (MOHO).

5. Conclusiones

Las personas con DI forman parte de un colectivo que hasta hace algunas décadas no era tenido en cuenta como parte activa y productiva de la sociedad.

En esta revisión se pone de manifiesto que dicha situación está cambiando, ya que cada vez más se busca alcanzar la inclusión laboral completa de las personas con DI, ayudándose de diferentes estrategias, como las evaluaciones autoinformadas, los empleos con apoyos y los preparadores laborales que faciliten la mejora de los puestos de trabajo, haciendo que se sientan productivos y útiles para ellos y su entorno, mejorando así las condiciones de vida y trabajo del colectivo.

Esta revisión ha sido llevada a cabo con el fin de analizar la literatura sobre la evaluación de las capacidades y habilidades de las personas con DI en sus puestos de trabajo, diferenciar la importancia que tienen las evaluaciones que se deben aplicar para poder predecir y contrastar de forma asertiva las habilidades necesarias durante el desarrollo del desempeño laboral.

Estudios que sean aplicados de acuerdo con las necesidades y la población con DI en cada país, teniendo en cuenta que una evaluación que valida ciertas capacidades y habilidades en un sitio o región determinada, no son las mismas que se necesitan en otras regiones, no pudiendo extrapolarse los resultados de las investigaciones de forma generalizada.

Es necesario, por tanto, llevar a cabo investigaciones que esclarezcan la forma más apropiada de empoderar las capacidades de las personas con DI, y que permitan ser combinadas con habilidades aprendidas, incorporándose así dentro de los nuevos modelos de investigación, el modelo de la Ocupación Humana y el Marco Teórico de la Terapia Ocupacional, que, junto con la Psicología, creen evaluaciones con pautas de apoyos y directrices a seguir para propiciar una inclusión real.

Se debe actuar con mucha cautela, teniendo en cuenta las limitaciones que se presentan, para no caer en el error de generalizar, pero se puede concluir que existen una necesidad de realizar más estudios e investigaciones en un número más amplio de participantes, sentando como base de la investigación los estudios ya existentes, que abarquen no solo a la persona con DI, sino también su entorno laboral, pues será este el entorno donde se va a desenvolver y donde necesita que se desarrollen todas sus capacidades y habilidades, para poder realizar un comportamiento laboral adecuado que le permita ser uno más en su grupo de trabajo.

Tabla 1. Estudios utilizados en la revisión

N.º de estudios utilizados en la revisión	Estudios con Evaluaciones	Nombre de la evaluación	Cantidad de estudios por evaluación	Núm. De participantes (hombre/H; mujer/M)	Dominios por evaluación	Modo de aplicación
16	5	ABS/ABS.RC2	61 estudios	48H / 12M	18 dominios	Cuestionario con 113 ítems
		MDS	1 estudio	Sin definir	5 dominios	Feedback.
		SIB- R	1 estudio	Sin definir	7 dominios	Entrevista /lista de preferencias
		ABLA	1 estudio	9 M	Habilidades de discriminación	Evaluación de elección mediante imágenes
		VARS	1 estudio	Sin definir	6 dominios	Adaptación vocacional

6. Referencias

1. Asociación Americana de Psiquiatría, Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM5. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría, 2013.
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles.
3. «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007, páginas 30618 a 30622 (5 pág.) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>.
4. Leffert, J. S., & Siperstein, G. N. (2002). Social cognition: A key to understanding adaptive behavior in individuals with mild mental retardation. In L. M. Glidden (Ed.), *International review of research in mental retardation*, Vol. 25 (p. 135–181). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0074-7750\(02\)80008-8](https://doi.org/10.1016/S0074-7750(02)80008-8).
5. Carsrud AL, Carsrud KB, Dodd BG, Thompson M, Gray WK. Predicting vocational aptitude of mentally retarded persons: a comparison of assessment systems. *American Journal of Mental Deficiency*. 1981 Nov;86(3):275-280.
6. Chwen-Yng Su a, Yueh-Hsien Lin b, Yuh-Yih Wu c, Ching-Chiang Chen. Social Cognition: A Key to Understanding Adaptive Behavior in Individuals with Mild Mental Retardation. Corresponding author at: Graduate Institute of Rehabilitation Counseling, National Kaohsiung Normal University, No. 116, Heping 1st Road, Lingya District, Kaohsiung City 802, Taiwan. E-mail address: cysu@cc.kmu.edu.tw (C.-C. Chen). 0891-4222/\$ – see front matter # 2006 Elsevier Ltd. All rights reserved. doi: 10.1016/j.ridd.2006.12.001.
7. Blanck PD, Pransky G. Workers with disabilities. *Occup Med*. 1999 Jul-Sep;14(3):581-93. PMID: 10378977.
8. Van Ruitenbeek, GMC, Zijlstra, FRH & Hülshager, UR Predicting and Assessing Work Performance of People with Limited Work Capacity (LWC): A Multi-Wave, Multi-Source Study.
9. van Ruitenbeek GMC, Zijlstra FRH, Hülshager UR. The Development of an Instrument to Measure the Work Capability of People with Limited Work Capacity (LWC). *J Occup Rehabil*. 2019 Mar;29(1):163-174. doi: 10.1007/s10926-018-9774-x. PMID: 29869053; PMCID: PMC6510851 work capacity (LWC).
10. Henry J. Jackson, Jillian D. Moss, Sylvia Solinski. (1985) Social Skills Training: An Effective Treatment for Unipolar Non-Psychotic Depression?. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 19:4, pages 342-353.

- Virginia Heller, Henry Jackson, Neville King. (1982) Behavioural Job-Interview Skills Programmes: How Effective Are They?. *Australian Social Work* 35:1, pages 21-28.
11. Malgady RG, Barcher PR, Davis J, Towner G. Validity of the Vocational Adaptation Rating Scale: prediction of mentally retarded workers' placement in sheltered workshops. *Am J Ment Defic.* 1980 May;84(6):633-40. PMID: 7377236.
 12. H. S. Reyer & P. Sturmey. The Assessment of Basic Learning Abilities (ABLA) test predicts the relative efficacy of task preferences for Queens College and the Graduate Center, City University of New York, New York, USA, (ABLA)
 13. Grondhuis S.N. (2020) Assessment of Intellectual Disabilities: Considerations for Dual Diagnosis. In: Matson J. (eds) *Handbook of Dual Diagnosis. Autism and Child Psychopathology Series.* Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-46835-4_12.
 14. Dixon D. R (2007) Adaptive Behavior Scales, *International Review of Research in Mental Retardation*, Vol. 34 0074-7750/07.
 15. Mosby's Medical, Nursing & Allied Health Dictionary, Traducción libre del original; 4th
 16. <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles-espanol/assessment>.
 17. <https://dle.rae.es/capacidad?m=form>
 18. Ikebuchi E, Sato S, Yamaguchi S, Shimodaira M, Taneda A, Hatsuse N, Watanabe Y, Sakata M, Satake N, Nishio M, Ito JI. Does improvement of cognitive functioning by cognitive remediation therapy effect work outcomes in severe mental illness? A secondary analysis of a randomized controlled trial. *Psychiatry Clin Neurosci.* 2017 May;71(5):301-308. doi: 10.1111/pcn.12486. Epub 2017 Jan 10. PMID: 27873453.
 19. Suzuki, Yoshiko, Kikuchi, Emiko, and Watanabe, Shu. 'Assessment of Vocational Opportunities and Continuing Job Placement for Persons with Mental Disabilities: Factors Indicating Levels of Necessary Support'. 1 Jan. 2008: 185 – 194. Print.
 20. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal. An Instrument for Assessment of Vocational Readiness of Persons with Mental Retardation. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal.* Vol.9, N°. 1, 1998.
 21. La Greca AM, Stone WL, Bell CR 3rd. Facilitating the vocational-interpersonal skills of mentally retarded individuals. *Am J Ment Defic.* 1983 nov;88(3):270-8. PMID: 6650578.
 22. Anja Holwerda, Johan W. Groothoff, Michiel R. de Boer, Jac J. L. van der Klink & Sandra Brouwer (2013) Work-ability assessment in young adults with disabilities

- applying for disability benefits, *Disability and Rehabilitation*, 35:6, 498-505, DOI: 10.3109/09638288.2012.7028.
23. Fuenmayor, Diego A.; Gómez, Jhazmina C. Orientación vocacional en personas con discapacidad, *Omnia*, vol. 23, núm. 3, septiembre-diciembre, 2017, pp. 95-109.
 24. McCarron, L.T. & Dial, J.G (1973). *McCarron-Dail Evaluation Sistem*. Dallas, TX: McCarron-Dial Systems. Availability: McCarron-Dial Systems, Dallas, <http://www.mccarrondial.com>.
 25. Susan R MacGurk, Kim T Muesser (2004) Cognitive functioning, symptoms, and Work in supported employment: a review and heuristic model.
 26. M. Teresa Becerra. Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual en tareas con elevada exigencia cognitiva. Publicado en 2008. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*.
 27. Voermans MAC, Taminiau EF, Giesbers, SAH, Embregts PJCM. The value of competitive employment: In-depth accounts of people with intellectual disabilities. *J (pdf 13) Appl Res Intellect Disabil.* 2021; 34:239–249. <https://doi.org/10.1111/jar.12802>.
 28. Debra L. Brucker 1 · Vidya Sundar 2 Job Crafting Among American Workers with Disabilities *Journal of Occupational Rehabilitation* (2020) 30:575–587 <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09889-9>.
 29. Bruininks, R., Woodcock, R., Weatherman, R. y Hill, B. (2015). *Escalas de comportamiento independiente revisadas*. Rolling Meadows, IL: Riverside Publishing. Availability: Riverside Publishing, <http://bit.ly/1AXsP2F>