

PSICOLOGÍA, CIENCIA Y PROFESIÓN: AFRONTANDO LA REALIDAD

EMPLEO, CONDUCTA ADAPTATIVA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL**María Begoña Medina Gómez**
María Gloria Pérez de Albéniz Garrote

Universidad de Burgos (SPAIN)

Correos electrónicos: bmedina@ubu.es; ggarrote@ubu.es<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v1.174>*Fecha de Recepción: 31 Enero 2016**Fecha de Admisión: 15 Febrero 2016***RESUMEN**

Las personas con discapacidad intelectual tienen dificultades para acceder a un empleo competitivo, lo que dificulta su inclusión y participación sociolaboral, su independencia económica, una vida independiente, la confianza en sí mismo y el desarrollo de sus habilidades. Los estudios que han profundizado en los factores que dificultan el acceso al empleo de este colectivo son prácticamente inexistentes. En este trabajo se analiza si existen diferencias en algunos factores personales y sociales, y en conducta adaptativa en una muestra de 98 adultos con discapacidad intelectual leve, con edades comprendidas entre los 24 y 60 años ($M = 28,74$, $DT = 11,11$), de los cuales el 66,3% tiene un empleo remunerado y el 33,7 % no. Los resultados muestran que los varones con edades comprendidas entre los 31 y 50 años sin otro diagnóstico de problemas de salud mental son las personas que más posibilidad tienen de tener un empleo protegido frente a las mujeres, los menores de 30 años, los mayores de 50, y aquellos que presentan uno o más diagnósticos de enfermedad mental. También se observa que las personas con discapacidad intelectual leve que tienen empleo obtienen mejores puntuaciones en la mayoría de dominios de conducta adaptativa que las personas sin empleo, pero sólo de manera significativa en actividades económicas y prevocacionales-vocacionales.

Palabras clave: Empleo protegido, participación social, ocupación, factores personales y sociales

ABSTRACT**EMPLOYMENT, ADAPTIVE BEHAVIOR, INTELLECTUAL DISABILITY**

People with intellectual disabilities have difficulty accessing competitive employment, which hinders their social and labor inclusion and participation, economic independence, an independent life, self-confidence and develop their skills. Studies have explored factors that hinder access to employment for this group is practically nonexistent. In this paper we analyze whether there are differences

EMPLEO, CONDUCTA ADAPTATIVA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL

in some personal and social, and adaptive behavior in a sample of 98 adults with intellectual disability, aged between 24 and 60 years old ($M = 28.74$, $SD = 11.11$), of which 66.3% have job and 33.7% do not. The results show that men aged between 31 and 50 years without a diagnosis of mental health problems are more likely people are to have a sheltered employment against women, fewer than 30, over 50, and those with one or more diagnoses of mental illness. It is also noted that people with mild intellectual disabilities who are employed get better scores in most domains of adaptive behavior, but only significantly in vocational and prevocational-economic activities that people without jobs.

Keywords: Protected employment, social participation, occupation, personal and social factors

ANTECEDENTES

En sus últimas ediciones la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2010) y la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2013) definen la discapacidad intelectual como limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, prácticas y sociales, estas limitaciones se originan antes de los 18 años, según Schalock et al. (2010) o se inician durante el periodo del desarrollo según APA (2013). El funcionamiento intelectual es un aspecto que permanece más o menos fijo y estático a lo largo del desarrollo, pero por el contrario, la conducta adaptativa va cambiando y modificándose con el tiempo, como consecuencia de la maduración y el aprendizaje, por lo tanto, se basa en el rendimiento habitual de la persona en tareas diarias y circunstancias variables y no en el rendimiento máximo que puede conseguir (Schalock et al., 2010).

Es evidente y es ampliamente reconocido que las dificultades para encontrar empleo son superiores en el caso de las personas con discapacidad intelectual que en otros colectivos, pues no sólo los niveles de inserción laboral son inferiores a otros grupos en riesgo de exclusión social, sino que las que consiguen un trabajo lo hacen, mayoritariamente, en un entorno laboral protegido y segregado (Verdonschot, De Witte, Reichrath, Buntinx y Curfs, 2009). También es una realidad que estos individuos tienden a realizar trabajos de menor cualificación profesional, tienen salarios más bajos y trabajan menos horas que sus compañeros sin discapacidad (Johoda, Riddell, Bank, 2008).

Se dispone de numerosas evidencias que demuestran que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar con éxito trabajos en la comunidad, ya que son en general, constantes, leales y competentes empleados, aunque la realidad es que tienen menos posibilidades para encontrar y mantener un puesto de trabajo (Lysaght et al., 2012). Hay un amplio número de personas de este colectivo que tendrá, previsiblemente, serias dificultades para conseguir un trabajo; en unos casos por falta de oportunidades y en otros por su escasa formación y/o por sus limitaciones para desenvolverse de forma autónoma sin los apoyos necesarios (Calderón y Calderón, 2012).

A lo largo de los últimos años, el desarrollo legislativo ha sido creciente y ha dejado constancia de la evolución conceptual y simbólica que ha experimentado la discapacidad, cuyo principal exponente ha sido la transición de medidas asistencialistas al despliegue de políticas activas de inserción laboral, así como, la incorporación del principio de no discriminación como elemento transversal en el marco de las políticas públicas (Cueto, 2008; Jiménez y Huete, 2010; Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008). A pesar de que se han llevado a cabo distintas políticas dirigidas al fomento y promoción del empleo en este colectivo, aun se requiere para que esto sea posible, grandes cambios gubernamentales, posibilidad de prácticas laborales y preparación profesional de los jóvenes con discapacidad intelectual (Holwerda, Van der Klink, Boer, Groothoff y Brouwer, 2013). Es decir, la legislación y el modelo actual de inserción laboral de este colectivo, con mayores dificultades en la obtención de un trabajo, intentan fomentar la inclusión sociolaboral en entornos ordinarios, al

igual que sucede en otros ámbitos (escuela, salud, etc.), pero en la práctica real, el itinerario de inserción suele finalizar, en la mayoría de los casos, o bien en centros de entrenamiento y de aprendizaje, como son los Centros Ocupacionales o en centros de empleo protegido como son los Centros Especiales de Empleo (Calderón y Calderón, 2012).

Ante esta realidad, en los últimos años, se han llevado a cabo estudios que han profundizado en el acceso al empleo de este colectivo, de los cuales se desprenden el hecho de que algunos autores hayan propuesto programas de formación que conducen a un mayor aprendizaje, a un desempeño laboral más efectivo en esta población (De Miguel y Cerrillo, 2010; Izuzquiza, Egido y Cerrillo, 2013) o a la adecuación de planes de transición a la vida activa (Castro y Vilá, 2014). También se han diseñado y validado instrumentos de evaluación para guiar los procesos de orientación profesional, de inclusión laboral y de mantenimiento del empleo (Stuffebean y Shinkfield, 2007).

OBJETIVOS

Son pocos los estudios que se han centrado en el conocimiento de factores personales y sociales, como son el sexo, la edad y la presencia de trastornos psicopatológicos, en la obtención de un empleo en personas con discapacidad intelectual y que analicen la conducta adaptativa en los procesos de formación e inserción en las diferentes modalidades de empleo en este colectivo, de tal manera que, la conducta adaptativa puedan ser un indicador significativo a tener en cuenta en la adquisición y mantenimiento de un puesto de trabajo (Holwerda et al., 2013). De ahí, la importancia y relevancia de este estudio, que plantea dos objetivos, analizar si existen diferencias en algunas variables personales y sociales entre las personas con discapacidad intelectual que tienen un empleo y las que no, y por otro lado, identificar en que dominios de conducta adaptativa existen diferencias en jóvenes y adultos con discapacidad intelectual que han conseguido un empleo y los que aún no lo han hecho.

PARTICIPANTES

Los participantes fueron 98 adultos con discapacidad intelectual leve que cumplían los criterios del DSM 5 para su clasificación, 16 mujeres y 43 varones, entre los 24 y 60 años ($M = 38,74$; $DT = 11,11$), el 60,2% tenían un empleo y el 39,8 % no. Fueron seleccionados por conveniencia en una asociación de Burgos que se dedica, entre otras finalidades, a la asistencia, formación y empleo de personas con discapacidad intelectual. En la Tabla 1 se recogen los datos sociodemográficos de cada uno de los grupos de estudio y del conjunto de la muestra.

En este estudio se buscó que todos los participantes tuvieran el mismo nivel de CI, leve según criterios del DSM-5 (APA, 2013), para evitar que las posibles diferencias se pudiera deber al nivel de inteligencia, ya que algunos autores exponen que a mayor nivel de CI mayores puntuaciones en conducta adaptativa (Carrillo, 2013; Medina, García y Antolín, 2015). Además, se considera que los individuos con otros niveles de discapacidad intelectual, moderada o severa, a menudo, no tienen capacidad de trabajar (Holwerda et al., 2013).

EMPLEO, CONDUCTA ADAPTATIVA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Tabla 1
Datos descriptivos de la muestra

		Con empleo		Sin empleo		Total	
		n= 59	%	n= 39	%	n=98	%
Sexo	Hombres	43	72,9	17	43,6	60	61,2
	Mujeres	16	27,1	22	56,4	38	32,8
Edad	20-30	15	25,4	16	41,0	31	31,6
	31-40	18	30,5	7	17,9	25	25,5
	41-50	17	28,8	4	10,3	21	21,4
	51-60	9	15,3	12	30,8	21	21,4
Trastornos psicopatológico	Sin diagnóstico	44	74,6	18	46,2	62	63,3
	Ansiedad	3	5,1	3	7,7	6	6,1
	Trastornos de conducta	1	1,7	3	7,7	4	4,1
	Trastornos sexuales	1	1,7	0	0,0	1	1
	Otros	8	13,6	12	30,8	20	20,4
	Múltiples	2	3,4	3	7,7	5	5,1

MÉTODO

Todos los participantes en esta investigación accedieron voluntariamente a colaborar. Tras la obtención del consentimiento informado y las autorizaciones pertinentes, se procedió a la recogida de los datos de los participantes en los expedientes individuales y a la aplicación de la Escala de Conducta Adaptativa- Residencia y Comunidad, Segunda Edición, ABS-RC: 2 (AdaptativeBehaviorScale-Residential and Communit, Nihira, Leland y Lambert, 1993).

Esta herramienta consta de dos partes, la primera evalúa conducta adaptativa y la segunda conducta desadaptativa. Son los 73 ítems de la primera parte agrupados en diez dominios los que se aplican en este estudio: Independencia (comida, uso del aseo, limpieza, apariencia, cuidado de la ropa, vestirse y desvestirse, viajar); Desarrollo Físico (habilidades sensoriales y motoras de la persona); Actividades Económicas (capacidad para manejar asuntos financieros y asumir el papel de consumidor); Desarrollo del Lenguaje (habilidades de comunicación receptivas y expresivas); Números y Tiempo (habilidades matemáticas relacionadas con la vida cotidiana); Actividades Domésticas (cuidar la vivienda); Actividades Prevocacionales y Vocacionales (posibilidad de trabajar y cuidar los útiles de trabajo); Autodeterminación (habilidades relativas a la iniciativa, perseverancia y uso del tiempo libre); Responsabilidad (confianza, responsabilidad, puntualidad y autocontrol); Socialización (habilidades de interacción con otros). La escala fue cumplimentada por un profesional que conocía bien al evaluado y la herramienta. En un estudio previo en nuestro país, Medina et al. (2015) obtuvieron que la ABS-RC:2 posee excelentes valores de consistencia interna (.91), coeficiente de fiabilidad test-retest (.88) y fiabilidad interevaluadores (.96).

Una vez obtenidos los datos se utilizó el paquete informático IBM SPSS Statistics-22 para analizarlos. Se describieron los porcentajes de participantes en cada una de las variables personales y sociales estudiadas, así como, las medidas de tendencia central y la variabilidad de las puntuaciones obtenidas por los participantes en la primera parte de la escala. Finalmente se empleó la prueba t de Student con el objeto de comparar las medias entre los dos grupos, en los distintos dominios de conducta adaptativa y en la puntuación total.

RESULTADOS

En primer lugar, exponer que de las personas con discapacidad intelectual estudiadas que tienen empleo, casi el 73% son varones frente al 27% de mujeres, mientras que en los que no lo tienen, el 43% son hombres y el 56% mujeres.

En función de la edad, son los jóvenes (<30 años) y los más mayores (>51 años) los que menos acceso al empleo tienen, el 48% y el 43% respectivamente, en cambio, los que tienen entre 31-40 años, el porcentaje de empleabilidad es del 72% y entre los que tienen 41-50 años, es del 80%.

El 74% de las personas con empleo no presentan diagnóstico de trastorno psicopatológico asociado a la discapacidad, pero el 29% de los que no tienen empleo tampoco tienen ningún trastorno psicopatológico.

Se observa que las puntuaciones en conducta adaptativa de los dos grupos difieren, ya que las personas que tienen un empleo obtienen valores superiores en casi todos los dominios y en la suma total de conducta adaptativa, salvo en desarrollo del lenguaje. Como era esperable, las puntuaciones mínimas corresponden a participantes sin empleo. Para comprobar la significatividad de las diferencias de medias de las puntuaciones entre los dos grupos, se aplica la prueba t de Student (intervalo de confianza del 95%) obteniéndose diferencias significativas ($p < .000$) en actividades económicas y actividades prevocacionales/vocacionales, estando muy próximas a una significatividad $p < .05$ en los dominios de autodeterminación y de responsabilidad (Tabla 2).

Tabla 2.
Diferencias de medias en los dominios y en la suma total de conducta adaptativa en ambos grupos

Dominio	Grupo	M	DT	t	gl	Sig.	Dif. medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Mín	Máx
IND	Con empleo	102,69	8,33	,75	96	,47	1,41	-2,45	5,28
	Sin empleo	101,28	10,9						
DFI	Con empleo	22,97	1,83	,32	96	,75	,12	-,63	,87
	Sin empleo	22,85	1,86						
AEC	Con empleo	15,53	4,10	3,66	96	,00	3,29	1,51	5,08
	Sin empleo	12,23	4,73						
DLE	Con empleo	34,31	6,67	-,55	96	,58	-,75	-3,45	1,96
	Sin empleo	35,05	6,49						
NYT	Con empleo	12,53	1,37	,04	96	,97	,01	-,59	,62
	Sin empleo	12,51	1,62						
ADO	Con empleo	12,71	4,54	,79	96	,43	,74	-1,12	2,59
	Sin empleo	11,97	4,52						
APV	Con empleo	10,27	1,46	3,80	96	,00	1,42	,68	2,17
	Sin empleo	8,85	2,25						

EMPLEO, CONDUCTA ADAPTATIVA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL

AUT	Con empleo	18,90	3,05	1,75	96	,08	1,21	-,16	2,57
	Sin empleo	17,69	3,72						
RES	Con empleo	9,03	1,26	1,91	96	,06	,52	-,02	1,06
	Sin empleo	8,51	1,41						
SOC	Con empleo	21,68	3,90	,73	96	,46	,57	-,98	2,13
	Sin empleo	21,10	3,64						
SCA	Con empleo	260,61	24,49	1,58	96	,12	8,56	-2,18	19,3
	Sin empleo	252,05	28,67						

Nota: IND (Independencia), DFI (Desarrollo Físico), AEC (Actividades Económicas), DLE (Desarrollo del Lenguaje), NYT (Números y Tiempo), ADO (Actividades Domésticas), APV (Actividades Prevocacionales/Vocacionales), AUT (Autodeterminación), RES (Responsabilidad), SOC (Socialización), SCA (Suma Total de Conducta Adaptativa)

CONCLUSIONES

Al igual que sucede en la población general, las mujeres de este estudio tienen menos presencia activa en el mercado laboral. Estos resultados son coincidentes con los datos reflejados en la encuesta de población activa (INE, 2014), donde la tasa de empleo fue de 10,3 puntos, a favor de los varones. En concreto el 37,4% de las personas con discapacidad eran activos, de estos el 58,4% eran hombres frente al 41,6% de mujeres. Pero, de la población activa con discapacidad, solo el 27,5% corresponde a trabajadores con discapacidad intelectual.

El triple hándicap de ser mujer, tener discapacidad y que esa discapacidad sea intelectual supone una posición de desventaja para el acceso al mercado de trabajo, no sólo respecto a la población general, sino también respecto a los hombres con discapacidad y al tipo de discapacidad. Tal y como resalta la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010–2020, un empleo de calidad asegura una independencia económica, fomenta los logros personales y ofrece una mejor protección frente a la pobreza. Sin embargo, en el caso de las mujeres con discapacidad intelectual existe una mayor vulneración de sus derechos, frenando su desarrollo personal y condenándolas a la invisibilidad.

Además, en este estudio se parece que son las personas más jóvenes y las de mayor edad las que tienen menos posibilidades de acceder a un empleo protegido. Esto mismo sucede en la población sin discapacidad, existiendo una mayor incidencia del desempleo en los más joven y de inactividad en los de mayor edad. Por lo tanto, la edad puede ser un factor que repercute en la participación en el mercado de trabajo en la población de personas con y sin discapacidad (INE, 2013).

Sin embargo, es posible que no todos los tipos de discapacidad presenten las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral. Mientras que las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones relativamente sencillas del entorno laboral, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos (Alba y Moreno, 2004), y lo mismo puede estar ocurriendo si además se presenta una enfermedad mental. Por ello, hasta el momento, muchas de las experiencias laborales desarrolladas para la mayoría de estas personas han consistido en la creación de centros o entornos especiales de empleo protegido, como son los Centros Especiales de Empleo (Fernández y García, 1999; Ibáñez y Mudarra,

2007). Dichas iniciativas, aunque pueden constituir una opción adecuada en determinados casos, no responden realmente al objetivo de normalización, que requiere la integración de la persona con discapacidad en puestos de trabajo de empresas ordinarias.

En nuestro caso, la mayoría de las personas con discapacidad intelectual que tienen empleo no presentan ninguna enfermedad mental, pero el hecho de no tener problemas de salud mental no es una garantía para obtener un empleo, ya que algunos de los participantes no los tenían y tampoco han accedido a un empleo. Así mismo, la existencia de un diagnóstico psicopatológico asociado a la discapacidad, no es obstáculo para tener un empleo ya que algunos sí lo consiguen. Por lo tanto, la presencia o ausencia de un problema de salud mental no parece ser un factor que influya en el hecho de tener un empleo remunerado.

Las personas de la muestra que tienen empleo obtienen mayores puntuaciones en conducta adaptativa que las que no lo tienen. Esta afirmación reitera la importancia que tiene el aprendizaje y uso de la conducta adaptativa de cara a conseguir un empleo y a la consecución de los principios de normalización e inclusión de las personas con discapacidad intelectual leve. De los hallazgos encontrados se podría desprender que los programas de formación y de transición al empleo deberían incluir, entre otras prácticas, el entrenamiento para la adquisición de competencias relacionadas con las habilidades económicas y actividades prelaborales.

Según Egido, Cerrillo y Camina (2009) y Vila, Palliser y Fullana (2012), la orientación y la formación que deben recibir las personas con discapacidad en periodos de transición al empleo deben dar la máxima atención a la adquisición de habilidades y estrategias que faciliten la inclusión sociolaboral. Hay un patrón emergente de estudio que demuestran que cuanto más formación más posibilidad de empleo (Migliore, Btterworth y Hart, 2009; Grigal y Hart, 2010).

El panorama general de la situación actual del empleo de las personas con discapacidad intelectual nos permite concluir que, en este campo aún queda mucho por hacer, tanto a nivel práctico y real como a nivel teórico o metodológico, sin olvidar otras facetas también relevantes de índole legislativo, político, social, empresarial, etc. El análisis crítico, el intercambio de experiencias de todas las partes implicadas y la investigación al respecto son esenciales para ir marcando la senda de una mejor y mayor integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual que, indudablemente, redundará en una mejora de la calidad de vida de éstos y de todos los miembros de la sociedad. Existen programas que buscan la capacitación de estos jóvenes en una situación de gran vulnerabilidad, pero ha de considerarse en estos programas el aprendizaje de habilidades de conducta adaptativa y además, la conducta adaptativa ha de considerarse como criterio a tener en cuenta para el acceso a un empleo de la persona con discapacidad intelectual, aunque sea en un entorno protegido.

De los resultado hallados se desprende la necesidad de realizar estudios con muestras más grandes que analicen otros posibles factores personales y sociales que diferencia entre las personas con discapacidad que tienen empleo y los que no, además de analizar si es el nivel de conducta adaptativa la que facilita el acceso al empleo o si es el hecho de tener un empleo lo que mejora el nivel de conducta adaptativa.

REFERENCIAS

- Alba, A. y Moreno, F. (2004). Discapacidad y mercado de trabajo. Fundación Caja de Madrid. Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. Arlington, VA: Autor.
- Calderón, M. J. y Calderón, B. (2012). Los centros especiales de empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 5, 223-249.

EMPLEO, CONDUCTA ADAPTATIVA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL

- Castro, M. y Vilà, M. (2014). Los planes de transición al trabajo: una opción formativa inclusiva para personas con discapacidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 24-39
- Cerrillo, R. e Izuquiza, D. (2010). *Buenas prácticas, calidad de vida y calidad de servicios*. En S. de Miguel y R. Cerrillo (Coords.), *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual* (pp. 203-218). Madrid: Pirámide.
- Cueto, M. B. (2008). *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo: Análisis empírico con la MCVL*. Madrid: Secretaría de Estado de Seguridad Social.
- De Miguel, S. y Cerrillo, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.
- Egido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.
- Fernández, S. F. y García, M. T. I. (1999). Análisis de la integración laboral de las personas con discapacidad: una aplicación en el municipio de Gijón (Asturias). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 10(18), 331-351.
- Grigal, M. y Hart, D. (2010). *Think College! Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities*. Brookes Publishing Company. PO Box 10624, Baltimore, MD 21285.
- Ibáñez, P. y Mudarra, M. (2007). *Integración sociolaboral*. Madrid: Dykinson.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S. y Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 1-18.
- Holwerda, A., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W. y Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in developmental disabilities*, 34(6), 1982-1990.
- Instituto Nacional de Estadística (2013). *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*. <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- Izuquiza, D. Egido, I. y Cerrillo, R. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63, 127-138
- Jiménez, A. y Huete, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. *Política y Sociedad*, 1(47), 137-152.
- Medina-Gómez, M. B. (2010). *Evaluación de la conducta adaptativa de las personas con discapacidad intelectual. Valoración y usos de la escala ABS-RC:2* (Tesis doctoral) Universidad de Burgos
- Medina-Gómez, M. B., García-Alonso, M. I. y Cernuda, V. A. (2015). Validación preliminar de la Escala de Conducta Adaptativa ABS-RC: 2 en España. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(2), 2076-2086.
- Migliore, A., Butterworth, J. y Hart, D. (2009). Postsecondary education and employment outcomes for youth with intellectual disabilities. *Think College! Fast Facts*, 1, 1.
- Nihira, K., Leland, H. y Lambert, N. (1993). *Adaptive Behaviour Scale – Residential and Community: Second Edition*. Austin, Texas: Pro-Ed.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntix, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... Yearg, M. H. (2010). *Intellectual Disability: Definition, Classification and Systems of Supports (11ª Ed.)*. Washington DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Stufflebean, D. y Shinkfield, A. (2007). *Evaluation, theory, models and applications*. San Francisco: O Jossey-Bass.
- Verdonschot, M. M. L., de Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx, W. H. E. y Curfs, L. M. G. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings.

Journal of Intellectual Disability Research, 53, 303-318.

Vila, M., Pallisera, M. y Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagógica*, 23(1), 85-93.

