

PROLAB 76

HERRAMIENTA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES Y PROLONGACIÓN
SATISFACTORIA DE LA VIDA LABORAL EN TRABAJADORES MAYORES CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO

FASE EXPERIMENTAL DE VALIDACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Versión de 27/10/2021

Borja Jordán de Urríes Vega

Beatriz Sánchez Herráez

Miguel Ángel Verdugo Alonso

Desarrollada por:



Con el apoyo y financiación de:



I. DESCRIPCIÓN GENERAL

1. El deterioro laboral y la fundamentación de la herramienta

Mantenerse en el puesto de trabajo ha sido considerado como un factor de protección para el deterioro cognitivo prematuro (Signo, 2015; Gimeno, 2016). También es considerado como un indicador de empoderamiento y éxito personal para la persona con discapacidad (Lysaght, Ouellette-Kuntz, y Morrison, 2009).

A través del trabajo se obtienen una serie de beneficios como la mejora y el mantenimiento de la autoimagen (Corcoran, 2004); mejora de la autoestima, confianza, independencia, inclusión social y salud física y mental además de proporcionar un sentido de identidad y mejora la calidad de vida (McGlinchey, McCallion, Burke, Carroll y McCarron, 2013).

Además de todos estos beneficios, el trabajo aporta significativamente a la calidad de vida (Verdugo, Benito, Orgaz, Jordán de Urríes, Martín-Ingelmo, y Santamaría, 2012; Santamaría, Verdugo, Orgaz, Gómez y Jordán de Urríes, 2012; Lysaght, Ouellette-Kuntz y Morrison, 2009; Verdugo, Jordán de Urríes, Martín, Vicent y Sánchez, 2009; Verdugo, Jordán de Urríes, Jenaro, Caballo y Crespo, 2006) porque además de fomentar la independencia económica, influye en la conexión social y ofrece posibilidades de participación comunitaria (Llewellyn, Balandin, Dew y McConnell, 2004).

Pero algunas personas con discapacidad, en concreto intelectual, por razones derivadas de su discapacidad sufren un deterioro más acelerado y tienen una menor longevidad. Este deterioro generalizado para todos los contextos de sus vidas se traduce en un deterioro laboral y un riesgo de desajuste con el puesto de trabajo y la realización adecuada de las tareas que conlleva. Escolar (2002) destaca cambios como la disminución del ritmo de trabajo, mayor número de bajas laborales por enfermedad, aumento de la torpeza y la fatiga y la disminución de la motivación entre otros. Por otro lado, observa cambios en la personalidad como tolerancia a la frustración, cambios de humor, irritabilidad, rasgos de tipo neurótico y mayor dificultad para relacionarse con los compañeros. También Vicente (2005) comenta la dificultad para el cumplimiento de horarios y mayor absentismo, así como la disminución de la capacidad de cuidarse a sí mismo y de orientación temporal y espacial. También se observa menor ritmo de trabajo y menor calidad de las tareas. Otro cambio es la pérdida de autonomía, de capacidad para comprender nuevas instrucciones o aprendizajes y por último la pérdida de interés y motivación. Por su parte, Bejarano y García (2010) destacan los cambios en el ritmo de trabajo y la precisión en la realización de tareas. También comentan la disminución de la motivación y una mayor torpeza y cansancio. Por último, se advierte de una resistencia al cambio, disminución de reflejos y pérdida en la memoria, la atención y la orientación.

Se detecta por tanto una necesidad en relación con la evaluación de este deterioro laboral en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo (DID) debido a que, aunque existen algunos estudios que lo investigan, continúan siendo escasos. En España contamos con algunos antecedentes como Bayarri (2003), que estudian el deterioro laboral en centros ocupacionales y centros especiales de empleo, pero no en empleo ordinario. También Lantegi Batuak (2011) enlazan los resultados de un estudio del deterioro a las dimensiones de calidad de vida. Esta

misma organización, dos años más tarde, establece un protocolo tomando como referencia el Método de Perfiles creado anteriormente por esta misma organización. Lantegi Batuak (2013).

Por último, también es importante resaltar la escasa información existente sobre cómo adaptarse a la jubilación y llevar una vida acorde con el envejecimiento activo provoca que las personas con DID tengan pérdidas en el ámbito personal y en el social. Existe una necesidad de crear protocolos de transición a la jubilación desde un modelo de envejecimiento activo.

2. Ficha técnica

Nombre	PROLAB76. Detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral en trabajadores ¹ con discapacidad intelectual y del desarrollo
Autores	Borja Jordán de Urríes, Beatriz Sánchez y Miguel Ángel Verdugo
Ámbito de aplicación	Trabajadores con discapacidad intelectual y del desarrollo en empleo ordinario y centro especial de empleo (Trabajo remunerado)
Edad de aplicación	A partir de los 54 años (o previamente si se detectan indicios de deterioro o se considera necesaria la anticipación de la evaluación)
Informadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador con discapacidad intelectual o del desarrollo: En los apartados de autoevaluación o de registro de inquietudes, preferencias, etc. ▪ Preparador laboral o técnico más próximo al trabajador que está siendo evaluado, junto con su referente en la empresa o puesto de trabajo: Para evaluar los 76 ítems de carácter cuantitativo y el resto de apartados de respuesta abierta de la herramienta
Administración	Individual y fuera del horario laboral para evitar interrupciones en jornada laboral de la persona a evaluar
Duración	Aproximadamente una hora
Finalidad	Detectar necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral y orientar la creación de planes individuales de apoyo de prevención y/o intervención.

3. Proceso de desarrollo de la herramienta

A continuación, se muestra un resumen breve de cada una de las fases que ha tenido el proceso de desarrollo de PROLAB76.

3.1. Revisión de la literatura científica

Para el desarrollo de la herramienta se ha partido de una revisión exhaustiva de la literatura científica en la que se han buscado herramientas, escalas o cualquier otro instrumento que evaluara el deterioro laboral y capacidad laboral con la finalidad de encontrar los indicadores e ítems o signos de deterioro más mencionados en los mismos. El resultado de esta búsqueda se traduce en un listado preliminar de ítems sobre el que ha trabajado el equipo de investigación.

¹ Todo el documento se presenta en un lenguaje neutro, por lo que cuando decimos, por ejemplo, “trabajadores”, nos referimos a hombres y mujeres indistintamente.

3.2. Desarrollo del marco conceptual

A través de un proceso de síntesis y teniendo en mente las principales categorías que aparecen en la literatura los tres miembros del equipo investigador seleccionaron unas dimensiones iniciales para agrupar los ítems y trabajar posteriormente sobre ellas. Inicialmente se crearon 7 dimensiones que fueron definidas primero por cada investigador individualmente y luego se debatieron y trabajaron hasta tener una definición completa. Con el listado recopilado cada investigador categorizó los ítems en las dimensiones y se analizaron los acuerdos y propuestas de eliminación. Finalmente, tras varias sesiones de trabajo, se fusionaron dos dimensiones dando lugar a las 6 que conforman la herramienta actual y se agruparon los ítems por temáticas generando también unos indicadores. En la tabla 1 se muestran las 6 dimensiones definidas junto con los indicadores utilizados para su medición. Por último, se realizó una criba de ítems eliminando los repetitivos o considerados irrelevantes y se reformularon los ítems a través del consenso entre los investigadores. El resultado final fueron 56 ítems que conforman el banco inicial como punto de partida de la siguiente fase.

Tabla 1. Dimensiones, definiciones e indicadores del deterioro laboral en personas con DID

Dimensión	Definición	Indicadores
Salud Física (SF)	Estado general de salud que consiste en el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del organismo de individuos, es decir, la condición física del individuo no presenta alteraciones que puedan afectar a la capacidad de realizar acciones y tareas en el ámbito laboral o su presencia y participación en el mismo.	Cansancio; enfermedades; problemas sensoriales; coordinación dinámica.
Salud Mental (SM)	Es un estado general de bienestar emocional, psicológico y social del individuo, es decir, es la ausencia de trastornos psicológicos que permite desenvolverse con normalidad en diferentes ámbitos, influyendo en cómo pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. En el ámbito laboral puede afectar a la capacidad y productividad de la persona para realizar acciones y tareas o su presencia y participación en el mismo.	Psicopatología; estado de ánimo; adaptabilidad.
Funcionamiento Cognitivo (FC)	Procesos mentales que incluyen la habilidad de aprender y recordar información; organizar, planear y resolver problemas; concentrarse, mantener y distribuir la atención; entender y emplear el lenguaje, reconocer (percibir) correctamente el ambiente, y realizar cálculos, entre otras funciones. Los problemas relacionados con el deterioro de funciones cognitivas, que puedan afectar a la capacidad de la persona para realizar acciones y tareas en el ámbito laboral o su presencia y participación en el mismo.	Procesos; habilidades y/o actitudes.

Autonomía (A)	Es la capacidad de desenvolverse en la vida diaria de manera independiente. Incluye la capacidad de tomar decisiones de manera autodeterminada. Los problemas relacionados con el autocuidado, la pérdida o deterioro de habilidades para la vida independiente o la autogestión, que pueden afectar a la capacidad de la persona para realizar acciones y tareas en el ámbito laboral o su presencia y participación en el mismo.	Autocuidado y apariencia; independencia; autodeterminación.
Funcionamiento Social y de la Conducta (FSC)	Es la manera en cómo efectuamos las relaciones interpersonales y cómo participamos en la sociedad y la comunidad. La aparición de problemas de funcionamiento social o conductual puede afectar a la capacidad de la persona para realizar acciones y tareas en el ámbito laboral o su presencia y participación en el mismo.	Comportamiento; relaciones interpersonales; apoyo y/o supervisión.
Ajuste al Puesto de Trabajo (APT)	Ajuste existente entre los puestos de trabajo de una organización y las personas que los ocupan, es decir, la correcta adecuación entre las capacidades del trabajador y los requerimientos y características del puesto de trabajo. Los problemas de ajuste, específicamente relacionados con el desarrollo de las tareas del puesto, pueden afectar a la capacidad de la persona para realizar.	Desempeño/ rendimiento; entorno.

3.3. Estudio Delphi

Se llevó a cabo un estudio Delphi con 15 jueces expertos. El desarrollo de esta metodología de consenso constó de tres rondas y una ronda final en la que sólo participaron los miembros del equipo de investigación. A continuación, se realiza un resumen de los principales resultados obtenidos en cada fase:

Ronda 1. La tarea consistió en evaluar los 56 ítems iniciales resultantes de la revisión y del posterior trabajo del equipo de investigación en función de cuatro criterios: idoneidad, importancia, observabilidad y sensibilidad al cambio. Se usó una escala tipo Likert de 1 a 4 (1 como más negativo y 4 como el más positivo). Tras la evaluación, casi la totalidad de los ítems $n=54$ fueron considerados como válidos para formar parte de la herramienta ($M \geq 3$; $DT < 1$). Para la inclusión no se tuvo en cuenta el criterio sensibilidad al cambio ya que esta tiene una interpretación diferente. Además, los jueces podían proponer, si así lo deseaban, nuevos ítems para cada dimensión y su ubicación en los indicadores existentes. Los expertos propusieron un número muy amplio de ítems ($n=191$).

Ronda 2. Tras el trabajo de la primera ronda, sin reformular o eliminar ninguna de las propuestas por parte del equipo de investigación, la tarea de los jueces consistió, de nuevo, en evaluar los ítems propuestos esta vez por parte del panel de expertos. Del mismo modo que en la ronda anterior, se usó escala tipo Likert de 1 a 4 y se evaluaron los cuatro criterios expuestos en la ronda 1. Tras la evaluación, tan sólo una gran parte de los ítems fue desechada y se incluyeron los ítems ($n=22$) que superaron los criterios ($M \geq 3,5$; $DT < 1$). Para la inclusión no se tuvo en cuenta el criterio sensibilidad al cambio ya que esta tiene una interpretación diferente.

Ronda 3. Se realiza una recopilación de sugerencias de reformulación y otros comentarios que realizaron los expertos sobre los ítems válidos resultantes de las rondas 1 y 2. Se elaboró por parte del equipo de investigación una propuesta reformulada para algunos ítems. Los expertos seleccionaron la opción de preferencia a elegir entre el ítem original y el reformulado. De los 76 ítems resultantes de las rondas anteriores, 37 tenían una opción reformulada. 21 se tuvieron en cuenta (13 totales y 8 parciales) y 16 fueron rechazadas. Tras la evaluación de las 21 propuestas válidas se reformularon o eliminaron los ítems que superaron el criterio establecido (>50% de aprobación por parte de expertos).

Ronda final (equipo de investigación). Se examinaron los resultados de las tres rondas anteriores para la toma de decisiones finales. Estas son las decisiones acordadas por el equipo de investigación:

- Eliminación de un ítem.
- Creación de un ítem nuevo basada en la propuesta de otro ítem.
- Modificación de formulación de un ítem sin propuesta de reformulación en la ronda 3.
- Valoración por parte de los 15 expertos del ítem creado. Finalmente es añadida por superar criterios de inclusión ($M \geq 3,5$; $DT < 1$).
- Reorganización de las dimensiones, primero las relacionadas con la persona y después las dimensiones relacionadas con la interacción de la persona con el entorno.
- Remuneración de ítems y elaboración de una relación de ítems con su enumeración inicial y ubicación en las rondas y su enumeración final en la herramienta PROLAB76.

Como resultado de todo el proceso, se crea una herramienta preliminar: PROLAB76. Esta herramienta ha sido valorada en el siguiente paso del proceso de creación de la herramienta.

3.4. Grupo focal

Se ha realizado un grupo focal compuesto por 10 expertos para evaluar la herramienta preliminar PROLAB76 creada tras los aportes del método DELPHI. En esta sesión de 2h. de duración se realizaron propuestas relacionadas con la modificación de ítems que conforman la herramienta. Tras la revisión de las propuestas por parte del equipo de investigación, se ha modificado la redacción de tres ítems, se ha eliminado un ítem, se ha creado un nuevo ítem y se ha realizado la sustitución de un ítem por otro. Sin embargo, no se han tenido en cuenta 4 de las propuestas realizadas porque el equipo de investigación ha considerado que 2 de ellos no procedían por tratar temáticas muy generales y poco centradas en el ámbito laboral. Otra de las propuestas se podía solucionar con unas aclaraciones iniciales en la herramienta sin necesidad de modificar el ítem y, por último, la propuesta restante se consideró que podía tener repercusiones negativas para el trabajador a evaluar.

Tras este proceso, el resultado de la herramienta sigue teniendo un número de 76 ítems distribuidos en 17 indicadores que están recogidos en 6 dimensiones.

4. PROLAB76

PROLAB76 es una herramienta de evaluación y detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral relacionadas con el deterioro laboral en trabajadores con DID que cuenta con 6 dimensiones o subescalas: Salud física, Salud mental, Funcionamiento cognitivo, Autonomía, Funcionamiento social y de la conducta y Ajuste al puesto de trabajo. La herramienta está compuesta por 76 ítems y 17 indicadores.

Su creación tiene como objetivo evaluar y detectar necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral causadas por el deterioro laboral a nivel global y de manera independiente en cada una de sus dimensiones con la finalidad de identificar signos de deterioro y cómo es su interferencia con el desempeño laboral. No se trata únicamente de evaluar un grado de deterioro sino identificar los signos y aspectos susceptibles de intervención para que sirva de guía en la creación de planes de apoyo individualizado y facilitar la toma de decisiones. Esta herramienta no debe ser utilizada para respaldar decisiones unilaterales por parte del empleador.

El formato de respuesta es doble con la finalidad de obtener datos sobre la cantidad de veces que aparece un signo de deterioro y su incremento. Es decir, cada ítem se evalúa por duplicado con una escala tipo Likert que va de 1 a 4 (siendo 1 “nunca” o bien, “ninguno y/o sin cambio” y 4 “siempre” o bien, “mucho peor”). Este sistema de valoración se puede observar con más detenimiento en el apartado 2 “normas de aplicación” y en el punto dos dentro de este.

La herramienta tiene varios informadores, ya que, por un lado, se requiere que el propio trabajador con DID realice el apartado relacionado con la autoevaluación, y en el registro de inquietudes, preferencias etc. Por otro lado, se requiere la respuesta del preparador laboral o técnico más próximo al trabajador que está siendo evaluado junto con su referente en la empresa o puesto de trabajo para evaluar los 76 ítems de carácter cuantitativo y el resto de los apartados de respuesta abierta de la herramienta.

4.1. Características e información del informante principal

Es la persona que va a cumplimentar todos los datos de la herramienta. El informador debe cumplir una serie de características para ser considerado un informante adecuado.

En primer lugar, debe ser una persona que conozca al trabajador desde al menos 6 meses antes, y además que haya tenido la oportunidad de observarle en el puesto de trabajo durante un periodo prolongado de tiempo. Es, por tanto, preferiblemente, el preparador laboral o técnico de apoyo habitual, quien debe cumplimentar la herramienta.

Además, esta persona debe recopilar toda la información que pueda ser necesaria antes de rellenar el cuestionario. Si es necesario debe ponerse en contacto con otros profesionales de la entidad u organización que presta servicios al trabajador o incluso profesionales de la salud, compañeros de trabajo, familiares, etc.

Otro informador secundario a considerar para la evaluación es el responsable del trabajador en la empresa o centro especial de empleo, quien puede ofrecer información adicional al preparador laboral o técnico antes de la realización de la evaluación del trabajador.

4.2. Material para la aplicación

Al final de este manual de aplicación, se incluye una plantilla para imprimir, lo que permite la aplicación de la escala en formato analógico.

Las organizaciones proveedoras de servicios a personas con DID podrán solicitar al Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) un perfil de acceso a la plataforma on line en el siguiente enlace: <https://prolab76-inico.usal.es/nueva-cuenta.aspx>

Esta plataforma permite la evaluación, archivo y comparación de datos de los trabajadores.

II. NORMAS DE APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA “PROLAB76”

La herramienta PROLAB76 consta de 4 apartados: (1) datos de la persona evaluada (identificación, sociodemográficos etc.); (2) Cuestionario de deterioro laboral en el que se incluyen preguntas de carácter cuantitativo y cualitativo; (3) autoevaluación del trabajador con DID; y (4) datos generales sobre la persona y el entorno (para aportar contenido que no haya sido recopilado en ninguna otra parte de la herramienta y que puedan apoyar la toma de decisiones).

1. Datos de la persona evaluada

En este apartado se incluye la información sobre el trabajador con DID al que se quiere evaluar y detectar las necesidades existentes.

Los datos solicitados hacen referencia a la identificación y otros datos sociodemográficos de interés relacionados con su trayectoria laboral:

A) Sociodemográficos básicos

- **Nombre**
- **Apellidos**
- **Fecha de nacimiento.** Se recoge la fecha en formato (dd/mm/aaaa).
- **Código de identificación.** Se identifica al trabajador con DID con un código que permita trabajar los datos de manera anónima para la investigación. El código está formado por los últimos tres dígitos del DNI, seguido de la letra del DNI y las siglas o nombre de la organización que presta servicios al trabajador con DID. (p.e: 000-C-ASPRODES).
- **Género.** Se selecciona una de las opciones disponibles:
 - Masculino
 - Femenino
 - Otros
 - Prefiero no decirlo
- **Estado civil.** Se selecciona una de las opciones disponibles:
 - Soltero/a
 - Casado/a - en pareja
 - Divorciado/a - separado/a
 - Viudo/a
- **Discapacidad.** Se selecciona una de las dos opciones disponibles:
 - **Indique si la persona tiene una discapacidad INTELECTUAL** con un porcentaje de discapacidad intelectual superior al 33%
 - SI
 - NO
 - **Porcentaje de discapacidad intelectual:** completar con un número.
 - **Etiología.** Seleccione la que correspondan:
 - Síndrome de Down
 - Trastornos del espectro autista
 - Parálisis Cerebral
 - Discapacidad Intelectual no determinada
 - Otras (especificar)

- **Otras discapacidades asociadas.** Se pueden seleccionar varias de las opciones disponibles:
 - Discapacidad visual
 - Discapacidad auditiva
 - Enfermedad mental
 - Discapacidad física y/o orgánica
 - Daño cerebral
 - Problemas conductuales
- Si la persona NO tiene discapacidad intelectual superior al 33% señale cuál es su **discapacidad principal.**
 - Discapacidad visual
 - Discapacidad auditiva
 - Enfermedad mental
 - Discapacidad física y/o orgánica
 - Daño cerebral
 - Parálisis cerebral (sin discapacidad intelectual)
 - Otras (especificar)
- **Porcentaje de discapacidad indicada:** completar con un número.
- **Grado de discapacidad TOTAL en el certificado de discapacidad.** completar con un número.
 - **Localidad, Provincia y Comunidad Autónoma de procedencia.** Se escribe la localidad, provincia y comunidad autónoma de procedencia del trabajador evaluado.
 - **Nombre de la entidad en la que recibe servicios.** Registrar la entidad u organización en la que recibe los servicios el trabajador a evaluar.

B) Sociodemográficos relacionados con el empleo y de la aplicación

1. **Fecha de aplicación.** Se recoge la fecha en formato (dd/mm/aaaa).
2. **Fecha de la última aplicación anterior (si la hubiera).** Debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación.
3. **Fecha de incorporación a la empresa:** Se recoge la fecha en formato (dd/mm/aaaa). Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación.
4. **Fecha de incorporación al puesto actual.** Se recoge la fecha en formato (dd/mm/aaaa). Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación.
5. **Tipo de empleo.** Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación. Se selecciona una opción entre las siguientes:
 - Empleo protegido (centro especial de empleo)
 - Empleo ordinario
 - Autoempleo
6. **Puesto actual.** Escribir el nombre del puesto desempeñado por el trabajador a evaluar. Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación.
7. **Características del puesto.** Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación. Se selecciona únicamente la opción más adecuada según su puesto:
 - Trabajo físico (Ejemplos: construcción, jardinería, trabajos de almacén y reposición etc.)
 - Atención al público (Ejemplos: comercio, monitor de ocio, conserjería, etc.)
 - Trabajo de oficina (Ejemplos: Secretaría, informático, grabador de datos, etc.)
 - Otros (Indicar cual).

8. **Jornada** Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación:
- Parcial
 - Completa
9. **Empresa o centro especial de empleo.** Escribir el nombre de la empresa o, en su lugar, el nombre del centro especial de empleo en el que presta sus servicios el trabajador a evaluar. Si hay una aplicación anterior debe aparecer automáticamente tomada de la última aplicación.
10. **Antigüedad en la empresa.** Cálculo automático entre la fecha real y la de incorporación a la empresa. Años, meses y días.
11. **Antigüedad en el puesto actual.** Cálculo automático entre la fecha real y la de incorporación al puesto actual. Años, meses y días.
12. **Años cotizados.** Tomar como referencia la VIDA LABORAL.
- Días TOTALES (cifra)
 - Años (cifra)
 - Meses (cifra)
 - Días (cifra)
13. **Apoyos.** Se selecciona una sola opción:
- No (ausencia de apoyos)
 - Sí (presencia de apoyos)
 - **Procedencia de los apoyos.** Seleccionar una opción.
 - Naturales
 - Preparador Laboral u otro profesional de apoyo
 - Ambos
 - **Intensidad de apoyos.** Se selecciona una de las dos opciones:
 - Si la persona tiene aplicada la escala SIS u otra prueba estandarizada de evaluación de apoyos. Se selecciona el percentil en el que se ubica:
 - (A) Apoyo leve 0-25%
 - (B) Apoyo moderado 25%-50%
 - (C) Apoyo severo 50%-75%
 - (D) Apoyo profundo 75%-100%
 - Si no existe ninguna aplicación de pruebas estandarizadas. Se selecciona la definición más compatible con la persona a evaluar:
 - (A) Apoyo intermitente: la necesidad de apoyo es de forma esporádica. Por ejemplo: Al cambiar de lugar de residencia.
 - (B) Apoyo limitado: cuando se requiere de forma regular durante un periodo de tiempo corto pero definido. Por ejemplo: para ir de casa al nuevo trabajo.
 - (C) Apoyo extenso: supone la necesidad de apoyo de forma regular o continua en algunos ámbitos y entornos. Por ejemplo: para ducharse correctamente.
 - (D) Apoyo generalizado: se produce cuando la necesidad de apoyo es de forma constante y de alta intensidad. Por ejemplo: necesidad de uso silla de ruedas y no puede usarla por sí mismo.

2. Cuestionario de deterioro laboral

El cuestionario de deterioro laboral cuenta con un total de 76 ítems. Estos ítems recogen signos de deterioro que puede tener el trabajador con DID divididos en 6 áreas (salud física, salud mental, funcionamiento cognitivo, autonomía, funcionamiento social y de la conducta y, por último, ajuste al puesto de trabajo).

Estos ítems se evalúan en DOS PARÁMETROS para obtener datos sobre la cantidad de veces que aparece un signo de deterioro y su incremento.

Por un lado, por tanto, se evalúa la FRECUENCIA de aparición de los signos de deterioro que refleja cada ítem de la siguiente manera:

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- Algunas veces (3)
- Frecuentemente (4)

Por otro lado, el GRADO de deterioro relacionado con el ítem a evaluar respecto a la última evaluación (exceptuando en la valoración inicial, en la que podemos estimar con respecto a un periodo de unos 6 meses anteriores):

- Ninguno, o bien, sin cambio (1)
- Ligeramente peor (2)
- Peor (3)
- Mucho peor (4)

Este doble sistema de puntuación permite diferenciar signos o rasgos de deterioro frente a otros. Aunque al evaluar la frecuencia de aparición de los signos una persona presentara los mostrados en los ítems previamente (debido a sus características personales y no como consecuencia del deterioro), es posible diferenciarlo del deterioro en la valoración del deterioro. De esta forma, si una persona presenta desde siempre estos signos, pero no se registran cambios en ellos, implica que no existe un deterioro en relación con estos signos.

La evaluación ha de realizarse después de haber realizado una observación exhaustiva de la persona en su contexto laboral, realizando sus tareas habituales.

Por otra parte, al final de cada dimensión existen unas preguntas de carácter cualitativo que tienen como finalidad recopilar los puntos fuertes y/o puntos de apoyo exclusivamente relacionados con la dimensión evaluada (tanto de la propia persona como del entorno) en los que el técnico puede apoyarse para la realización de planes individualizados de apoyo de prevención y/o intervención en el puesto de trabajo o la toma de decisiones de cara a la transición a la jubilación. Estas preguntas, al ser de carácter abierto han de ser respondidas siguiendo unas pautas básicas:

- **La redacción debe ser clara y sencilla.** Debe favorecer que cualquier otro profesional pueda entender lo transmitido con una lectura sin necesidad de preguntar al informante que lo cumplimentó.
- **Recoger únicamente aquellos aspectos útiles en el ámbito laboral.** Este apartado debe recoger aspectos que puedan interactuar o interferir en el ámbito laboral, aunque no pertenezcan de manera directa a él. Se debe obviar aquella información que no sea de

interés o relevante para la provisión de apoyos y/o toma de decisiones por parte del equipo técnico que presta servicios a la persona a evaluar.

- **Preferiblemente ha de ser cumplimentada a través de medios informáticos.** En caso de no ser posible, escribir de manera lo más legible posible para que cualquier persona pueda leerlo sin dificultad.

3. Autoevaluación del trabajador con DID

Este apartado recoge la propia percepción que el trabajador con DID tiene sobre su deterioro y sobre su situación laboral y, además, sus expectativas, intereses y deseos en relación con la continuidad laboral y la transición a la jubilación.

En los apartados en los que se pide la opinión o autoevaluación se puede aplicar en formato autoinforme y ser cumplimentada de manera autónoma o a través de una entrevista por parte del preparador laboral que recogerá toda la información proporcionada por el trabajador. Se deben tener en cuenta las pautas básicas ofrecidas en el apartado 2 “cuestionario de deterioro laboral” de esta misma sección “Normas de aplicación de la herramienta PROLAB76”.

A continuación, se ofrecen unas cuestiones a preguntar para recopilar información en este apartado y que pueden servir como orientación:

- **¿Cómo te sientes en tu trabajo según te vas haciendo más mayor? ¿Crees que hacerte mayor afecta de alguna manera a tu trabajo?** Es decir, qué le preocupa, con qué siente que tiene más dificultad, dónde cree que puede demandar apoyos o qué apoyos le gustaría tener en su puesto y que actualmente no tiene etc.
- **¿Cuáles crees que son las cosas más positivas de lo que haces en tu trabajo?** Es decir, aquellas cuestiones en las que el trabajador no percibe (por sí mismo) signos de deterioro, aquellos aspectos que pueden servir como factores de protección etc.
- **¿Crees que puedes seguir trabajando igual que hasta ahora? ¿O crees que necesitas que cambiemos algo en tu trabajo?** Es decir, cómo se siente ante la idea de continuar trabajando. En este apartado también se pregunta sobre las alternativas que pueden ser necesarias (cambios de puesto de trabajo, adaptaciones etc.).
- **¿Cuándo crees que te vas a jubilar? ¿Cómo te gustaría hacerlo?** Es decir, cuánto tiempo desea mantenerse trabajando, qué pretensiones tiene sobre su futuro, cómo desearía que fuera su transición a la jubilación (si se plantea una reducción de jornada u otras adaptaciones para continuar trabajando o prefiere comenzar un programa de transición), etc.
- **¿Qué te gustaría hacer cuando dejes de trabajar? ¿Cómo te gustaría que fueran las cosas cuando te jubiles?** Es decir, cómo espera que sea su vida después de la jubilación, qué cosas le gustaría hacer, qué apoyos cree que necesitaría etc.

4. Datos generales sobre la persona y el entorno

Para cumplimentar este apartado se debe hacer previamente una revisión de todos los datos aportados en los tres apartados anteriores. Después, se debe hacer una exposición de todos aquellos datos relacionados con la persona y el entorno que puedan ser útiles (información de otros técnicos que prestan servicios en otras áreas diferentes a la laboral, datos que los compañeros de trabajo, familia, amistades o personas cercanas pueden proporcionar etc.) y no

hayan sido recogidos en apartados anteriores. Este apartado tiene una respuesta abierta y por tanto se puede incluir todo aquello que no haya sido recopilado anteriormente, pero para ello se deben tener en cuenta las pautas básicas ofrecidas en el apartado 2 “cuestionario de deterioro laboral” de esta misma sección “Normas de aplicación de la herramienta PROLAB76”

C) CORRECCIÓN

1. Obtención de puntuaciones

Para obtener las puntuaciones en cada dimensión se debe sumar las respuestas de cada uno de los ítems que forman la dimensión (tengan la puntuación que tengan). Hay una numeración para cada tipo de respuesta:

FRECUENCIA:

- **Nunca** se puntúa con 1.
- **Pocas veces** se puntúa con un 2.
- **Algunas veces** se puntúa con un 3.
- **Frecuentemente** se puntúa con un 4.

GRADO:

- **Sin cambio** se puntúa con 1.
- **Ligeramente peor** se puntúa con un 2.
- **Peor** se puntúa con un 3.
- **Mucho peor** se puntúa con un 4.

Veamos un EJEMPLO:

Si en ítem 29 “Presenta problemas de juicio y razonamiento” el trabajador manifiesta esa característica algunas veces y respecto a su situación en la evaluación anterior (o en un periodo de unos 6 meses anteriores en caso de ser la primera evaluación) se encuentra ligeramente peor, puntuaremos de esta manera:

29. Presenta problemas de juicio y razonamiento	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	<input checked="" type="checkbox"/> Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
	Grado	Sin cambio (1)	<input checked="" type="checkbox"/> Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)

Una vez puntuado cada ítem, procederíamos a sumar las puntuaciones de la dimensión completa.

Veamos un EJEMPLO con la dimensión FUNCIONAMIENTO SOCIAL Y CONDUCTUAL. Una posible puntuación de cada ítem en esta dimensión podría haber sido la que muestra la imagen siguiente. En ella podemos ver que el sujeto puntúa una FRECUENCIA de 22 ($1+2+2+1+3+3+2+2+3+3=22$) y un GRADO de 14 ($1+1+1+1+2+2+1+1+2+2=14$).

Dimensión 5 - Funcionamiento Social y Conductual

Comportamiento	51. Problemas conductuales y emocionales (comportamiento desafiante o impulsivo, consumo de drogas, actividad delictiva, etc.).	Frecuencia	Nunca (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
R. interpersonales	52. Presenta dificultades para relacionarse con sus compañeros	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	53. Tiene problemas con sus compañeros y/o con otras personas vinculadas al trabajo (clientes, visitantes, etc.)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
Apoyo - supervisión	54. Problemas para aceptar apoyo y/o ayuda	Frecuencia	Nunca (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	55. Problemas para entender y aceptar supervisión (corrección, feedback, instrucciones, etc.)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3) <input checked="" type="checkbox"/>	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Peor (3)	Mucho peor (4)
	56. Pide ayuda constantemente	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3) <input checked="" type="checkbox"/>	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Peor (3)	Mucho peor (4)
	57. Necesita apoyos/adaptaciones en relación a la duración de la jornada laboral	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	58. Necesita apoyos/adaptaciones en desplazamientos dentro del contexto laboral	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1) <input checked="" type="checkbox"/>	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	59. Necesita apoyos/adaptaciones para desplazarse hasta el puesto de trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3) <input checked="" type="checkbox"/>	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Peor (3)	Mucho peor (4)
	60. Necesidad de mayor supervisión por parte del responsable	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3) <input checked="" type="checkbox"/>	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2) <input checked="" type="checkbox"/>	Peor (3)	Mucho peor (4)

A continuación, se anotan las puntuaciones directas de cada dimensión en la tabla final y luego sumamos para obtener una puntuación general de deterioro laboral.

Dimensión	Frecuencia	Grado
	Puntuación directa	Puntuación directa
Salud física		
Salud Mental		
Funcionamiento cognitivo		
Autonomía		
Funcionamiento social y de la conducta		
Ajuste al puesto de trabajo		
Puntuación total deterioro laboral		

Veamos un EJEMPLO con la dimensión que hemos utilizado anteriormente, **FUNCIONAMIENTO SOCIAL Y CONDUCTUAL**, en la que las puntuaciones habían sumado 22 en Frecuencia y 14 en Grado:

Dimensión	Frecuencia	Grado
	Puntuación directa	Puntuación directa
Funcionamiento cognitivo	22	14

Dado que la herramienta se encuentra en **FASE EXPERIMENTAL PARA SU VALIDACIÓN**, no se dispone por el momento de resultados que permitan manejar otro tipo de puntuaciones que no sean las directas. Al término de la fase de validación, la herramienta dispondrá de baremos con puntuaciones típicas, transformadas, y centiles. Esto permitirá situar de manera fundamentada a la persona en un grado de deterioro laboral en relación a la muestra total del estudio. Por esta razón, la **RECOMENDACIÓN del equipo de desarrollo de la herramienta durante el periodo de validación** es tomar como referencia tres aspectos de cara a la toma de decisiones y acciones a desarrollar:

1. Valorar el grado de deterioro en cada escala y global situando la puntuación directa en el tramo bajo, medio o alto, en base al rango de puntuaciones de cada dimensión y la total.
2. Comparar con sujetos de la misma organización.
3. Comparar con aplicaciones previas para ver si aumenta el deterioro.

Los puntajes, una vez obtenidos, sitúan al trabajador evaluado en una posición ALTA, MEDIA o BAJA en los dos parámetros medidos, Frecuencia y Grado. En cada dimensión, los parámetros Frecuencia y Grado oscilan en el mismo rango, ya que se puntúan en cada ítem con las mismas opciones de puntuación. Los rangos de puntuación para cada dimensión y el total se muestran en la tabla contigua. Cuando el sujeto muestre una puntuación en el extremo de un rango, que como se observará, se solapan, sugerimos que el profesional que lo conoce lo sitúe al trabajador en el grado que considere más adecuado.

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Salud física	14-28	28-42	42-56
Salud Mental	11-22	22-33	33-44
Funcionamiento cognitivo	12-24	24-36	36-48
Autonomía	13-26	26-39	39-52
Funcionamiento social y de la conducta	10-20	20-30	30-40
Ajuste al puesto de trabajo	16-32	32-48	48-64
Puntuación total deterioro laboral	76-152	152-228	228-304

En el paso final de evaluación, utilizando como referencia la tabla anterior, debemos marcar la posición resultante (alta / media /baja) tanto para Frecuencia como para Grado en cada una de las dimensiones y también el resultado total.

Dimensión	Frecuencia			Grado		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Salud física						
Salud mental						
Funcionamiento cognitivo						
Autonomía						
Funcionamiento social y conductual						
Ajuste al puesto de trabajo						
Deterioro laboral general						

Veamos un EJEMPLO con la dimensión que hemos utilizado anteriormente, **FUNCIONAMIENTO SOCIAL Y CONDUCTUAL**, en la que las puntuaciones habían sumado 22 en Frecuencia y 14 en Grado.

Dimensión	Frecuencia			Grado		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Funcionamiento social y conductual		✓		✓		

Veamos finalmente un EJEMPLO con una puntuación total de **DETERIORO LABORAL GENERAL** de Frecuencia 132 y Grado 153.

Dimensiones	Frecuencia			Grado		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Deterioro laboral general	✓			✓		

2. Interpretación de las puntuaciones

De la combinación entre frecuencia y deterioro se pueden extraer cinco bloques. Estos bloques se pueden aplicar en cada dimensión individualmente según los resultados obtenidos como en el deterioro laboral en términos generales.

		GRADO		
		BAJO	MEDIO	ALTO
FRECUENCIA	BAJO	Prevención y activación de apoyos	Apoyo moderado	Apoyo intenso
	MEDIO	Apoyo moderado	Apoyo intenso	Apoyo intenso y transición
	ALTO	Apoyo intenso	Apoyo intenso y transición	Transición urgente

Estos bloques se pueden interpretar de la siguiente manera:

PREVENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE APOYOS No interfieren y no empeoran. Las personas en esta categoría no demandan apoyo o suele ser esporádicos. Principalmente encaminados a la activación de programa de apoyos puntuales que alargue en lo posible su vida laboral satisfactoria. Se recomienda una observación activa para detectar de manera temprana la aparición de signos de deterioro laboral y poder anticiparse a través de la prevención.

APOYO MODERADO Los signos detectados interfieren poco o empeoran poco. Las personas en esta categoría demandan apoyos puntuales. Principalmente encaminados a la creación de un plan de apoyos moderados basados en la información que aporta la sensibilidad al cambio de cada ítem. El objetivo es alargar en lo posible su vida laboral satisfactoria.

APOYO INTENSO Los signos detectados interfieren mucho o empeoran mucho. Las personas en esta categoría demandan apoyo estable y va en aumento. Principalmente encaminados a un programa de apoyo intenso que les permita alargar algo más la vida laboral, pero necesitando ya comenzar a pensar en su futuro plan de transición a la jubilación.

APOYO INTENSO Y TRANSICIÓN A LA JUBILACIÓN Los signos detectados interfieren y además también empeoran. Las personas en esta categoría demandan apoyos continuos y estables. Principalmente encaminados a la combinación de un plan de apoyo intenso que les permita alargar algo más la vida laboral y la ejecución de un plan de transición a la jubilación.

TRANSICIÓN A LA JUBILACIÓN URGENTE Interfieren mucho y con mucho deterioro en el desarrollo del trabajo. Demandan apoyo continuo y creciente. Principalmente encaminados a transitar a la jubilación con carácter urgente y abandonar el puesto de trabajo con la mayor inmediatez posible. No existe una recomendación sobre la periodicidad recomendada para la siguiente aplicación.

3. Periodicidad de aplicación de la herramienta en base a los resultados obtenidos

PREVENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE APOYOS

La periodicidad recomendada para la siguiente aplicación es de un año.

APOYO MODERADO

La periodicidad recomendada para la siguiente aplicación es de 6 meses.

APOYO INTENSO

La periodicidad recomendada para la siguiente aplicación es de 3 meses.

APOYO INTENSO Y TRANSICIÓN A LA JUBILACIÓN

No existe una recomendación sobre la periodicidad recomendada para la siguiente aplicación. Usar la herramienta a demanda.

TRANSICIÓN A LA JUBILACIÓN URGENTE

No existe una recomendación sobre la periodicidad recomendada para la siguiente aplicación. Usar la herramienta a demanda.

4. Análisis de sensibilidad al cambio a través de la intervención

También se puede profundizar de manera más específica en los resultados de cara a la planificación de intervenciones. La herramienta, tiene un código de colores asociado a cada ítem como se puede ver en cada una de las plantillas utilizadas para la evaluación.

El código significa lo siguiente:

	Menor variación y/o mejora a través de una intervención adecuada
	Variación y/o mejora intermedia a través de una intervención adecuada
	Mayor variación y/o mejora a través de una intervención adecuada

Por lo que se puede observar aquellos ítems que han sido puntuados con un tres o cuatro, sobre todo en el criterio “grado”, y priorizar en la planificación de la intervención dependiendo del tipo de sensibilidad al cambio que presente cada ítem.

5. Uso de la información

Se presentan en este apartado los posibles usos de la información obtenida con la aplicación de la herramienta PROLAB76.

5.1 *Ámbito individual (microsistema)*

Los resultados obtenidos en la evaluación tienen como objetivo principal aportar información para la creación de planes de apoyo individualizados para prevenir o intervenir ante una situación de deterioro laboral con la finalidad de alargar el máximo posible la vida laboral de la persona con DID (si así lo desean).

Los datos aportados también ayudan a la toma de decisiones con relación a cuestiones de transición a la jubilación cuando el mantenimiento en el puesto se hace difícil o ya no es lo que el trabajador desea.

5.2 *Ámbito organizacional (mesosistema)*

Los resultados obtenidos por diferentes trabajadores con DID de una misma organización o entidad ofrecen, analizados en su conjunto, información relevante para la creación de itinerarios de transición a la jubilación y la creación de protocolos de prevención y/o intervenciones generales que sirvan como base para el trabajo individualizado.

5.3 *Ámbito comunitario (macrosistema)*

El análisis de los datos obtenidos, analizados en el ámbito comunitario (ciudad o comunidad autónoma) permite desarrollar políticas públicas dirigidas a mejorar la necesidad creciente de personas que envejecen en el puesto de trabajo y su posterior transición a la jubilación.

D) EQUIPOS DE TRABAJO

EQUIPO INVESTIGADOR:

- Borja Jordán de Urrés (INICO, Universidad de Salamanca)
- Miguel Ángel Verdugo (INICO, Universidad de Salamanca)
- Beatriz Sánchez (INICO, Universidad de Salamanca)

EQUIPO ASESOR:

- Benedicto Caminero (Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León)
- Reyes Pérez (Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León)
- Enrique Galván (Plena Inclusión)
- Silvia Muñoz (Plena Inclusión)
- Vanesa García (Plena Inclusión Castilla y León)
- Raquel Morentín (Plena Inclusión Castilla y León)

EXPERTOS PARTICIPANTES EN EL PANEL DELPHI:

- Cristina Brito (Sipromi – Tenerife)
- María cruz González (Fundación A la par – Madrid)
- Pascuala Alcaraz (Amiab – Albacete)
- Fernando Martín (Lantegi Batuak – Bilbao)
- Javier Julve (Down Castellón)
- Pedro Martínez (Down Murcia)
- Nuria Vicente (ASPRODES – Salamanca)
- Andoni Garai (Lantegi Batuak – Bilbao)
- Alberto Pastor (Amiab – Albacete)
- Lourdes Pérez (Sipromi – Tenerife)
- Esther Cazorla (Grupo Amas – Madrid)
- Elena Rincón (Fundación A la par – Madrid)
- Begoña Escobar (Down Madrid)
- Juan Manuel Sevillano (DGAPD - Comunidad de Madrid)
- María Amelia Martínez (Projecte Trèvol – Valencia)

EXPERTOS PARTICIPANTES EN EL GRUPO FOCAL:

- Nuria Vicente (Asprodes – Salamanca)
- Raquel Manjavacas (AEDis)
- Monica San Emeterio (Grupo Fundación San Cebrián – Valora2)
- María Elena Álvarez (Asprona Bierzo)
- Reyes Pérez (Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León)
- Marta Cacho (Grupo Envera)
- Daniel Clavero (Grupo Lince, Asprona SLU)
- Silvia Muñoz (Plena Inclusión España)
- Raquel Morentin Gutiérrez (Plena Inclusión Castilla y León)
- Cinta Ruiz (Plena Inclusión Andalucía)

E) BIBLIOGRAFÍA

- Bayarri, V. (2003). *Envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra*. Navarra. Koine-Aequalitas y FEAPS Navarra.
- Bejarano, E. y García, E. (2010). *Discapacidad intelectual y envejecimiento: Un problema social del siglo XXI*. Colección FEAPS, nº 12. Madrid: FEAPS.
- Corcoran, M. A. (2004). Work, occupation, and occupational therapy. *American Journal of Occupational Therapy*, 58(4), 367-368. <https://doi.org/10.5014/ajot.58.4.367>
- Escolar, J. (2002). Personas con retraso mental contratadas en un centro especial de empleo en situación de envejecimiento. En R. Pérez Gil, (Ed.), *Hacia una cálida vejez*. Madrid: FEAPS.
- Gimeno, M. (2016) *Vida adulta activa i saludable en les persones amb Síndrome de Down. Relació entre els aspectes cognitius, emocionals, conductuals i socials en el procés d'envelliment* (Tesis doctoral Universitat Ramon Llull FCEE Blanquerna)
- Lantegi Batuak (2011) *Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo de Bizkaia*. Bilbao: Lantegi Batuak
- Lantegi Batuak (2013). *Deterioro y envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en el servicio ocupacional y en centro especial de empleo*. Bilbao: Lantegi Batuak
- Llewellyn G, Balandin S, Dew A. y McConnell D. (2004). Promoting healthy, productive ageing: Plan early, plan well. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 29(4), 366-369.
- Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H. y Morrison, C. (2009). Meaning and value of productivity to adults with intellectual disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 47(6), 413-424.
- McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R. y McCarron, M. (2013). Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(4), 335-343.
- Santamaría, M., Verdugo, M. A., Orgaz, B., Gómez, L. E. y Jordán de Urríes, F. B. (2012). Calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario. *Siglo Cero*, 43(2), pp. 46-61.
- Signo, S. (2015). *El proceso de envejecimiento en las personas con síndrome de Down: estudio multicéntrico para la detección de los cambios neuropsicológicos* (Tesis doctoral Universitat Ramon Llull FCEE Blanquerna)
- Verdugo, M. A., Benito, M. C., Orgaz, B., Jordán de Urríes, F. B., Martín-Ingelmo, R. y Santamaría, M. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida por sus usuarios. *Siglo Cero*, 43(3), pp. 69-83.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Jenaro, C., Caballo, C. y Crespo, M. (2006). Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 19(4), pp. 309-316.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Martín, R., Vicent, C. y Sánchez, M. C. (2009). Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31(1), pp. 55-64.

Vicente, M.J. (2005). *Últimos avances en el estudio del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual*. Jornadas de envejecimiento. Pamplona: FEAPS Navarra.

PROLAB 76

Datos sociodemográficos	
Fecha de aplicación	
Fecha de la aplicación anterior	
Fecha de nacimiento	
Código de identificación	
Género	
Estado civil	
Localidad, provincia y CC.AA	
Nombre de la entidad	

Datos sobre la trayectoria laboral	
Puesto actual	
Fecha de incorporación al puesto	
Tipo de empleo	
Nombre de empresa o centro	
Antigüedad	
Años cotizados	

PROLAB 76

Dimensión 1 – Salud Física						
Cansancio	1. Muestra signos de fatiga	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	2. Muestra somnolencia	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
Enfermedades	3. Ha tenido días de ausencia por enfermedad o días de baja y/o tiempos de inactividad	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	4. Se le han diagnosticado enfermedades nuevas y/o nueva sintomatología de enfermedades crónicas con efectos negativos que interfieren en el trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	5. La medicación que toma afecta a su rendimiento	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
P. Sensoriales	6. Muestra problemas de visión	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	7. Muestra problemas de audición	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
Coordinación dinámica	8. Muestra problemas de movilidad / deambulación	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	9. Muestra problemas para el manejo de cargas	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	10. Pérdida de coordinación de movimientos	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	11. Presenta dificultad para mantener el cuerpo en una determinada postura	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	12. Tiene dificultades en la motricidad gruesa	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	13. Muestra problemas de psicomotricidad o motricidad fina (temblores o movimientos que dificultan su rendimiento)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	14. Muestra dificultad para sostener las herramientas de trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)

PROLAB 76

¿En qué aspectos de la persona o del entorno te apoyas para superar los signos de deterioro o déficits evaluados en la dimensión de Salud Física?

¿Qué propuestas de apoyo realizas para afrontar los déficits encontrados en la dimensión de Salud Física?

PROLAB 76

Dimensión 2 – Salud Mental

Dimensión 2 – Salud Mental							
Psicopatología	15. Muestra comportamientos neuróticos (Comportamientos obsesivos, TOC, ansiedad, Etc.)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	16. Muestra depresión	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	17. Muestra comportamientos psicóticos tales como alucinaciones, delirios (firme creencia en cosas que no son ciertas), sensación de persecución o sensación de control etc.	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
Estado de ánimo	18. Muestra tristeza, duelo y/o apatía	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	19. Muestra irritabilidad	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	20. Muestra una tendencia a aislarse	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	21. No tolera la frustración	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	22. Muestra un estado de ánimo eufórico	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
	Adaptabilidad	23. Muestra resistencia al cambio	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
			Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
24. Muestra dificultades de adaptación a situaciones nuevas		Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
25. Le cuesta realizar tareas nuevas		Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	

PROLAB 76

¿En qué aspectos de la persona o del entorno te apoyas para superar los signos de deterioro o déficits evaluados en la dimensión de Salud Mental?

¿Qué propuestas de apoyo realizas para afrontar los déficits encontrados en la dimensión de Salud Mental?

Dimensión 3 - Funcionamiento Cognitivo

Dimensión 3 - Funcionamiento Cognitivo						
Procesos	26. Presenta problemas de memoria (a corto y largo plazo) y/o problemas en la memoria de trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	27. Presenta problemas de atención (sostenida y/o selectiva)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	28. Presenta problemas de orientación	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	29. Presenta problemas de juicio y razonamiento	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	30. Presenta problemas para organizar y planificar sus actividades diarias	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	31. Pérdida de memoria que dificulta el desarrollo de la actividad	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	32. No alcanza el nivel de atención que la tarea exige	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
33. Comete errores en la ejecución de los pasos de tareas sencillas que ya estaban asimiladas	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
	Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
Habilidades y actitudes	34. Presenta problemas en la comunicación (emisión o recepción)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	35. Presenta problemas con aprendizajes nuevos	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	36. Presenta dificultad para la solución de problemas	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	37. Presenta falta de motivación y/o interés	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)

PROLAB 76

¿En qué aspectos de la persona o del entorno te apoyas para superar los signos de deterioro o déficits evaluados en la dimensión de Funcionamiento Cognitivo?

¿Qué propuestas de apoyo realizas para afrontar los déficits encontrados en la dimensión de Funcionamiento Cognitivo?

PROLAB 76

Dimensión 4 - Autonomía

Dimensión 4 - Autonomía						
Autocuidado y apariencia	38. Muestra falta de higiene personal	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	39. Descuida su imagen y/o viste de manera descuidada o inapropiada	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	40. Muestra problemas de gestión de la seguridad personal	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	41. Muestra problemas de gestión de la salud (toma de medicación o pautas de vida saludable)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	42. Se olvida de utilizar los equipos de protección o presenta problemas al utilizarlos	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	43. Problemas para recordar normas básicas de seguridad	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
Independencia	44. Presenta problemas de desplazamiento/orientación en la comunidad	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	45. Presenta problemas de desplazamiento/orientación en el trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	46. Necesita intervenciones de apoyo del preparador laboral y/o apoyo natural	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	47. Se muestra dependiente de las indicaciones del preparador/a laboral o apoyo natural	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
Autodeterminación	48. Muestra problemas de autocontrol	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	49. Muestra problemas para defenderse (intereses y derechos)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	50. Muestra problemas para la gestión del tiempo (puntualidad u organización)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)

PROLAB 76

¿En qué aspectos de la persona o del entorno te apoyas para superar los signos de deterioro o déficits evaluados en la dimensión de Autonomía?

¿Qué propuestas de apoyo realizas para afrontar los déficits encontrados en la dimensión de Autonomía?

Dimensión 5 - Funcionamiento Social y Conductual

Comportamiento	51. Problemas conductuales y emocionales (comportamiento desafiante o impulsivo, consumo de drogas, actividad delictiva, etc.).	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
R. interpersonales	52. Presenta dificultades para relacionarse con sus compañeros	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	53. Tiene problemas con sus compañeros y/o con otras personas vinculadas al trabajo (clientes, visitantes, etc.)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
Apoyo - supervisión	54. Problemas para aceptar apoyo y/o ayuda	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	55. Problemas para entender y aceptar supervisión (corrección, feedback, instrucciones, etc.)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	56. Pide ayuda constantemente	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	57. Necesita apoyos/adaptaciones en relación a la duración de la jornada laboral	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	58. Necesita apoyos/adaptaciones en desplazamientos dentro del contexto laboral	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	59. Necesita apoyos/adaptaciones para desplazarse hasta el puesto de trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	60. Necesidad de mayor supervisión por parte del responsable	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)

PROLAB 76

¿En qué aspectos de la persona o del entorno te apoyas para superar los signos de deterioro o déficits evaluados en la dimensión de Funcionamiento Social y de la Conducta?

¿Qué propuestas de apoyo realizas para afrontar los déficits encontrados en la dimensión de Funcionamiento Social y de la Conducta?

Dimensión 6 - Ajuste al Puesto de Trabajo

		Dimensión 6 - Ajuste al Puesto de Trabajo				
		Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
Desempeño y rendimiento	61. Presenta problemas para ejecutar la tarea en el tiempo asignado para la misma	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	62. Presenta problemas para ejecutar la tarea el número de veces necesario	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	63. Presenta problemas con el grado de calidad en la ejecución de su trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	64. Muestra problemas para variar o simultanear tareas	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	65. Muestra problemas para mantenerse en el desarrollo de la tarea el tiempo necesario	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	66. Muestra problemas para organizar o planificar sus tareas	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	67. Olvida tareas	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	68. Presenta dificultad para ajustar y/o cambiar el ritmo de trabajo cuando la demanda de la tarea lo exige	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	69. No realiza adecuadamente tareas que antes si realizaba	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
70. Se han reducido considerablemente el número de tareas diarias que realiza	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)	
	Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)	
Entorno	71. Muestra problemas para mantener las condiciones de trabajo (tipo, turnos, prevención de riesgos, horarios etc.)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	72. Muestra necesidad de realizar pausas y descansos	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	73. Muestra problemas con el ambiente de trabajo (térmico, sonoro, lumínico)	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	74. Muestra insatisfacción con las tareas del trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	75. Necesita ayudas técnicas/adaptaciones para la realización del trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)
	76. Se ha necesitado adaptar los turnos de trabajo y/o se han realizado cambios de compañeros de trabajo	Frecuencia	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Frecuentemente (4)
		Grado	Sin cambio (1)	Ligeramente peor (2)	Peor (3)	Mucho peor (4)

PROLAB 76

¿En qué aspectos de la persona o del entorno te apoyas para superar los signos de deterioro o déficits evaluados en la dimensión de Ajuste al Puesto de Trabajo?

¿Qué propuestas de apoyo realizas para afrontar los déficits encontrados en la dimensión de Ajuste al Puesto de Trabajo?

PROLAB 76

Autoevaluación del trabajador

¿Cómo te sientes en tu trabajo según te vas haciendo más mayor? ¿Crees que hacerte mayor afecta de alguna manera a tu trabajo?

¿Cuáles crees que son las cosas más positivas de lo que haces en tu trabajo?

¿Crees que puedes seguir trabajando igual que hasta ahora? ¿O crees que necesitas que cambiemos algo en tu trabajo?

¿Cuándo crees que te vas a jubilar? ¿Cómo te gustaría hacerlo?

¿Qué te gustaría hacer cuando dejes de trabajar? ¿Cómo te gustaría que fueran las cosas cuando te jubiles?

PROLAB 76

Datos generales sobre la persona y el entorno

Exposición de todos aquellos datos relacionados con la persona y el entorno que puedan ser útiles para la toma de decisiones o activación de apoyos y no hayan sido recogidos en apartados anteriores: información de otros técnicos que prestan servicios en áreas diferentes a la laboral, datos que los compañeros de trabajo, familia, amistades o personas cercanas pueden proporcionar, situación de la empresa, contexto comunitario, etc.