

Adaptación y fiabilidad de la versión española del *Work Behavior Inventory* en personas con trastorno mental grave*

M. López^a, P. García-Cubillana^b, S. González^a, L. Fernández^a, M. Fernández^a y M. Laviana^c

^aDepartamento de Programas, Evaluación e Investigación. Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental. ^bPrograma de Salud Mental. Servicio Andaluz de Salud. ^cComunidad Terapéutica. Área de Salud Mental. Hospital Virgen del Rocío. Servicio Andaluz de Salud. Sevilla.

Introducción. Se presenta el Inventario de conducta laboral (ICL), adaptación española del *Work Behavior Inventory* (WBI), cuya fiabilidad se ha analizado en una muestra de personas con trastorno mental grave incluidos en programas de empleo de Andalucía (España).

Metodología. Tras realizar la traducción al español, 55 usuarios vinculados a programas de integración laboral fueron evaluados por dos encuestadores. Para el análisis estadístico se utilizaron los coeficientes alfa de Cronbach y la correlación intraclass.

Resultados. La consistencia interna refleja una alfa de 0,9225. La fiabilidad entre jueces muestra una intraclass entre 0,80 y 0,98 y la fiabilidad entre instantes una intraclass entre 0,38 y 0,81.

Conclusiones. La versión española del WBI (ICL) es un instrumento de medida del rendimiento laboral de personas con trastorno mental grave que presenta en su conjunto niveles razonables de fiabilidad, al mismo tiempo que su concordancia entre evaluadores es muy buena.

PALABRAS CLAVE:

Fiabilidad, trastorno mental grave, conducta laboral.

Adaptation and reliability of the Spanish version of «Work Behavior Inventory» in persons with serious mental disorder

Introduction. The Spanish version of the Work Behaviour Inventory (WBI) is presented. Its reliability has been analysed on a sample of people with severe mental

illness from employment programmes in Andalusia (Spain).

Method. Once the translation into Spanish was satisfactory, 55 users of a work integration programmes were assessed by two researchers. For the statistical analysis Cronbach and Intraclass coefficients were used.

Results. Internal consistency: alfa: 0.9225; inter-rate agreement: intraclass from 0.80 to 0.98; test-retest agreement: intraclass from 0.38 to 0.81.

Conclusions. The Spanish version of the WBI (ICL) is a work performance assessment instrument for people with severe mental illness with good reliability properties and excellent inter-rate agreement.

KEY WORDS:

Reliability, severe mental illness, work behavior.

Introducción

Como hemos referido en otras ocasiones¹⁻³, aunque el interés por el empleo de personas con trastorno mental severo es creciente, la repercusión de dicho interés en las políticas y los programas concretos en diversos contextos de atención comunitaria en salud mental es mucho menor, manteniéndose en distintos países tasas de empleo muy por debajo de las que afectan no sólo a la población general, sino a otros grupos de personas con dificultades en este área^{1,4-6}. En nuestro país la situación es aún más inadecuada, ya que nos encontramos con importantes carencias en éste y otros aspectos de la atención sanitaria y social al colectivo. Parece, por tanto, llegado el momento de dar un impulso a este sector que muchos consideramos fundamental en la atención comunitaria, al funcionar el empleo a la vez como problema, objetivo básico e indicador privilegiado en el complejo proceso de apoyar la plena ciudadanía de las personas con trastorno mental grave^{1,7}.

Un aspecto clave en los programas de empleo para personas con este tipo de problemas (al igual que en otros sectores de personas con discapacidad) es la valoración de su «capacidad laboral», en tanto que variable previsible-

Correspondencia: M. López.
Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental.
Avda. de las Ciencias, 27. Acceso A.
41020 Sevilla.
Correo electrónico: marcelino.lopez@juntadeandalucia.es

*El estudio forma parte del Proyecto de Investigación sobre «Evaluación de los Programas de integración laboral para personas con trastorno mental severo en Andalucía», financiado por el FIS (expediente PI021264).

mente predictiva a la vez que como medida del éxito o el fracaso de los programas de empleo⁸⁻¹¹. Aunque estamos lejos de disponer de medidas adecuadas y completas a este respecto^{12,13}, es necesario ir introduciendo metodología e instrumentos que han mostrado un razonable grado de validez y fiabilidad en distintos aspectos de esta tarea. Especialmente si queremos que este tipo de programas y, en general, los relativos a la atención sanitaria y social a estas personas vayan adquiriendo cada vez más consistencia tecnológica y no sólo voluntarismo y artesanía^{1,3,14}.

Por ello, en el marco de un proyecto de investigación sobre el programa ocupacional y laboral de la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM)¹, hemos traducido y adaptado al castellano, con el nombre de Inventario de conducta laboral, un cuestionario de medida del rendimiento laboral, el *Work Behavior Inventory* (WBI), elaborado en Estados Unidos en el marco de programas de empleo con apoyo de personas con trastorno mental grave¹⁴⁻¹⁶. El artículo presenta los resultados de la validación de la fiabilidad de dicha versión, dejando para un artículo posterior la presentación de los datos referidos a su validez discriminante en su aplicación a usuarios de los distintos tipos de programas analizados en el estudio (talleres ocupacionales, cursos de formación profesional y empresas sociales⁷).

La evaluación del funcionamiento laboral de personas con trastorno mental grave

Tanto los programas de rehabilitación en general como los específicamente destinados al empleo, en referencia a personas con trastornos mentales graves, se enfrentan con algunas dificultades relacionadas con la evaluación de las personas a quienes se dirigen^{11-13,17-19}. Así, en las últimas décadas, se ha puesto en cuestión la utilidad de los procedimientos tradicionales de evaluación, planteándose estrategias y metodologías innovadoras, muy ligadas, como no podía ser menos, a estrategias más generales de intervención tecnológicamente fundadas¹⁷⁻¹⁹.

En concreto, frente al modelo tradicional de evaluar primero en un contexto estandarizado y, por así decirlo, «neutro» e intervenir después de acuerdo con los resultados obtenidos, los programas adaptados a los conocimientos sobre dificultades de este colectivo indican la más que «relativa» utilidad de estos procedimientos y la necesidad de evaluaciones en los contextos reales en que se interviene, así como de estrategias menos lineales en cuanto a la relación evaluación-intervención¹⁷⁻¹⁹.

En el campo del empleo, los estudios publicados muestran la poca utilidad de evaluaciones en contextos distintos de aquéllos en que se trabaja, así como de las evaluaciones tradicionales de sintomatología y funcionamiento en otras áreas²⁰⁻²⁵, ni de cara a predecir el éxito de los programas ni para

medir el efecto de las intervenciones. Por el contrario, un número creciente de investigaciones muestran la validez de evaluaciones contextuales, integradas territorial y temporalmente en los procesos de apoyo al empleo que han mostrado algún tipo de efectividad en este colectivo^{17,19,26,27}. Pero además, también y como era de esperar, ponen de manifiesto la relativa inadecuación de instrumentos válidos para otros colectivos en su aplicación a este grupo de personas, con necesidades, problemas y características tan específicas¹².

Es en ese contexto en el que hay que situar la aparición del WBI^{15,17}, una escala breve en la que un observador externo puntúa el funcionamiento laboral de la persona en base a una treintena de aspectos de su conducta laboral, en el contexto habitual en que lo realiza, comparándolo con las necesidades del empleo ordinario o competitivo.

El instrumento, desarrollado por un equipo técnico muy relacionado con los programas de empleo con apoyo en Estados Unidos^{8,9,15,16}, culmina así un complejo proceso de elaboración de instrumentos basados en la «evaluación situacional», con referencias que vienen al menos desde los años setenta del Reino Unido^{15-18,28-30}. Como comentaremos más adelante, el instrumento ha sido no sólo razonablemente validado^{8,9,15-17}, sino también abundantemente empleado en distintas investigaciones dirigidas a evaluar programas de empleo con apoyo e identificar factores condicionantes de los mismos. Una línea especialmente prometedora, abordada entre otros por el mismo equipo^{8,9,31,32}, es la relativa a las alteraciones cognitivas específicas que afectan a ésta y otras áreas del funcionamiento personal y social de las personas con esquizofrenia y que repercuten negativamente en distintos programas de rehabilitación.

En conjunto y comparado con otros instrumentos de similares intenciones^{12,15-17,28-30,33-35}, parece mostrar un perfil razonable que aconseja su empleo, tanto en nuestro estudio concreto como, más allá de él, en la compleja y más general tarea de mejorar las intervenciones individualizadas de apoyo al empleo a personas con trastornos mentales graves³⁶.

El Inventario de conducta laboral

La versión original del WBI¹⁵ consta de 35 ítems, agrupados en 5 escalas (habilidades sociales, cooperación, hábitos laborales, calidad en el trabajo e imagen personal), más un ítem final que intenta resumirlos en una valoración global. Cada ítem se puntúa con arreglo a cinco niveles de medida. El instrumento fue validado por sus autores en el contexto de programas de empleo con apoyo y sus resultados los resumimos en la tabla 1.

Sus características psicométricas, junto al hecho de haber sido específicamente diseñado para personas con enfermedad mental, su brevedad y simpleza y la experiencia del equipo creador motivaron su selección para nuestro proyecto de investigación.

TABLA 1. Validación de la versión original del *Work Behavior Inventory*

Dimensiones	Procedimiento	Resultados
Consistencia interna	105 sujetos en dos grupos: Personas con trastornos psicóticos (59) Personas con abuso de sustancias (46)	Alfa de Cronbach Escalas-global: 0,85-0,95 Ítems-global: 0,80-0,93
Fiabilidad entre jueces	32 sujetos evaluados dos veces por distintos entrevistadores	Coefficiente de correlación intraclass: 0,67-0,92
Validez de criterio	27 sujetos comparando escalas del WBI y del WPP	Correlación de Pearson: 0,83-0,89
Validez diferencial o discriminante	105 sujetos en dos grupos: Personas con trastornos psicóticos (59) Personas con abuso de sustancias (46)	Análisis de varianza multivariante: Diferencias significativas (más bajas en personas con enfermedad mental) en: Puntuaciones globales ($p < 0,0001$) Puntuaciones en escalas ($p < 0,001$)
Validez predictiva	67 sujetos con diagnóstico de esquizofrenia y psicosis esquizoafectiva	Regresión logística: Correlación con horas trabajadas y dinero ganado ($p < 0,01$)

Adaptada de Bryson G, et al^{15,16}.

Sin embargo, su utilización en el estudio obligó a algunas modificaciones relacionadas con nuestros objetivos: diferente tipología de programas (talleres, cursos y empresas sociales) en nuestro caso, frente a empleo con apoyo en la versión original; medición puntual de la conducta laboral con fines descriptivos frente a su uso longitudinal (valoraciones sucesivas con intervalos de dos semanas) y tamaño de la muestra (más de mil personas) que hacía imposible la valoración directa y obligaba a entrevistar únicamente a los responsables de las personas a valorar (monitores de talleres y cursos de formación profesional y «supervisores» en las empresas sociales). Modificaciones que fueron consultadas con los autores del cuestionario.

La versión española (Anexo) no ha sufrido cambios significativos en su estructura y el número de ítems, a excepción de un cambio en el orden de presentación de uno de ellos, como indicamos en el apartado de metodología. Aunque puede utilizarse de diversas maneras, en nuestro caso hemos modificado el procedimiento de aplicación, reduciéndolo a una entrevista del evaluador con el profesional responsable de la persona cuya conducta laboral se quiere valorar. Más información sobre este aspecto puede verse en las instrucciones del Anexo.

Metodología

Sujetos

El estudio de fiabilidad se planteó inicialmente con una muestra de 60 personas, usuarios de alguno de los dispositivos del Programa ocupacional-laboral de la FAISEM (curso de formación profesional, empresa social y taller

ocupacional con orientación productiva) y con diagnóstico de enfermedad o trastorno mental grave. Finalmente, por diversas razones individuales, se entrevistaron solamente 55 sujetos (16 de cursos, 19 de empresas y 20 de talleres), cuyas principales características se resumen en la tabla 2.

Procedimiento

En primer lugar el cuestionario fue traducido desde su original inglés, revisándose la traducción por un grupo de profesionales de salud mental para detectar posibles incoherencias entre la versión española y la original e identificar aspectos que pudieran plantear dificultades de comprensión en la población española. A partir de su informe y dada la facilidad de comprensión de las distintas preguntas no se consideró necesaria una retraducción formal.

Al mismo tiempo, el grupo de profesionales corroboró la valoración inicial de nuestro equipo al considerar el cuestionario como un instrumento con validez de contenido para su uso en el contexto previsto.

A continuación, tres profesionales, adscritos al Programa ocupacional-laboral de la FAISEM, procedieron a su aplicación en tres grupos de 5 usuarios cada uno (talleres, empresas y cursos) para detectar posibles complicaciones en su administración. Teniendo en cuenta esta experiencia, se alteró el orden de uno de los ítems (D1), ya que los usuarios entendían mejor su contenido si previamente se les preguntaba por los ítems D2 y D3. Por ello, en la versión final española del inventario (Anexo) aparecen en ese nuevo orden (D2, D3 y D1).

TABLA 2. Características generales de la muestra

			Grupo 1 Cursos	Grupo 2 Empresas	Grupo 3 Talleres	Total
N	Datos válidos		16	19	20	55
Edad	n = 55 (100%)	Edad media	32,6 años	35,3 años	38 años	35,5 años
		< 35 años	68,8%	42,1%	35%	47,3%
		35-50 años	31,2%	52,6%	60%	49,1%
		> 50 años		5,3%	5%	3,6%
Sexo	n = 55 (100%)	Hombre	81,2%	94,7%	70%	81,8%
		Mujer	18,8%	5,3%	30%	18,2%
Estado civil	n = 41 (75%)	Soltero	75%	100%	80%	85,4%
		Casado/con pareja de hecho	12,5%		5%	4,8%
		Separado, divorciado, viudo	12,5%		15%	9,8%
Nivel educativo	n = 41 (75%)	Sabe leer y escribir sin estudios		9,1%	10%	7,3%
		Estudios primarios, EGB, bachiller elemental	60%	63,6%	60%	61%
		Bachiller superior, FP o similar	20%	27,3%	25%	24,4%
		Estudios universitarios	20%		5%	7,3%
Diagnóstico CIE-10	n = 38 (69%)	Esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y trastornos de ideas delirantes (F2)	100%	90%	84,1%	89,5%
		Otros trastornos mentales y del comportamiento (F0, F3, F4, F6)		10%	15,9%	10,5%
		Estancia programa	n = 50 (91%)	Estancia media	1,7 años	4,5 años

Y finalmente se procedió, por parte de tres miembros del equipo investigador, al estudio de las cualidades del instrumento en cuanto a su fiabilidad, considerando tres dimensiones: consistencia interna, fiabilidad entre jueces y fiabilidad entre instantes. Para ello, tal y como recoge la tabla 3, una vez entrenados en el uso del cuestionario, dichos profesionales actuaron unas veces como observadores y otras como entrevistadores. La información se obtuvo por entrevista a la persona responsable o más cercana al usuario (monitor de curso y taller, «supervisor» de empresa social).

Para el estudio de fiabilidad entre jueces, dichas personas (55) fueron entrevistadas en un primer instante por un encuestador, en presencia de un segundo encuestador que, sin intervenir de manera activa en la entrevista, puntuaba de manera independiente las respuestas emitidas. La fiabilidad entre instantes se calculó repitiendo las entrevistas

a los 15 días por parte de los mismos entrevistadores. En 4 casos no fue posible realizar esta segunda entrevista, por lo que el número de test-retest comparados fue de 51 (tabla 3).

Para el cálculo de la consistencia interna se utilizaron los resultados de la primera entrevista (n = 55).

Método estadístico

El estudio de la consistencia interna se realizó mediante el alfa de Cronbach con su correspondiente intervalo de confianza al 95% para el conjunto de la escala y para cada una de las subescalas del instrumento. Para medir la concordancia entre observadores y entre instantes ítem a ítem, dado que las contestaciones a los ítems eran ordinales, se empleó como coeficiente de concordancia el coeficiente de

TABLA 3. Esquema de la recogida de información

Grupos	Modalidad encuestadores	Medición 1.ª instante		Medición 2.ª instante	
Talleres	Entrevistador/a	Encuestador/a 1	n = 20	Encuestador/a 1	n = 16
	Observador/a	Encuestador/a 2			
Empresas	Entrevistador/a	Encuestador/a 2	n = 19	Encuestador/a 2	n = 19
	Observador/a	Encuestador/a 3			
Cursos	Entrevistador/a	Encuestador/a 3	n = 16	Encuestador/a 3	n = 16
	Observador/a	Encuestador/a 1			
Total			55		51

Anexo. Inventario de conducta laboral

Descripción y objetivos

El Inventario de Conducta Laboral es una adaptación al castellano del *Work Behavior Inventory* (WBI), una escala breve que valora el funcionamiento en el trabajo, específicamente diseñada para su uso con personas con trastorno mental grave en el contexto de programas de empleo.

Consta de 5 áreas, cada una de ellas con 7 ítems, más una de valoración global.

Instrucciones

El cuestionario recoge información sobre la persona cuya conducta laboral se pretende medir por parte de un profesional próximo a la misma y referida al contexto real en que se manifiesta dicha conducta. Para ello la persona que evalúa debe estar integrada en el equipo que desarrolla la actividad o el proyecto, u obtener la información de la persona responsable del usuario o usuaria a valorar (monitores o monitoras de talleres ocupacionales o acciones formativas, responsables, supervisores o supervisoras de actividad en empresas sociales, técnicos o técnicas de acompañamiento, etc.).

La información hace referencia a un período de tiempo no superior a las dos semanas anteriores, utilizando siempre una escala de cinco niveles:

5 = área de rendimiento superior en la mayoría de los casos

4 = área de rendimiento superior en algunos casos

3 = rendimiento adecuado en esta área

2 = área a mejorar en algunos casos

1 = área a mejorar en la mayoría de los casos

Como criterio general, las conductas se valoran con relación al empleo competitivo o normal, considerando «rendimiento superior» el referido a un comportamiento muy valioso, «a mejorar» si reflejan un comportamiento obligado o mínimo y «rendimiento adecuado»

cuando se refieren a conductas que no podrían ser consideradas ni muy valiosas ni mínimas, siempre en referencia a un teórico contexto laboral ordinario.

Durante la entrevista con el supervisor o supervisora deben incluirse las siguientes cuestiones generales:

«¿Qué tal es [la persona] haciendo su trabajo?»

«¿Cuáles son sus puntos fuertes y débiles como trabajador o trabajadora?»

Cuando sea necesario, deben proponerse también preguntas más específicas con el objetivo de puntuar bien cada ítem de la escala.

Además, con el tiempo, los supervisores o supervisoras pueden tender a contestar simplemente que «no hay novedad» con respecto a determinados participantes. En esos casos, es útil hacer preguntas como:

«¿Ha mostrado alguna mejora últimamente?»

«¿Existen áreas susceptibles de mejora en su conducta laboral?»

Por último hay que tener en cuenta algunos principios básicos de puntuación:

— Los niveles de respuesta de la escala se refieren a la frecuencia con que se desarrollan comportamientos problemáticos o destacables, y no a la severidad o la intensidad de éstos.

— Cuando pueden elegirse dos niveles de respuesta, debe elegirse el más bajo.

— Algunos ítems, por su propia definición, limitan el rango de respuestas posibles. Por ejemplo, una o un participante que muestra un embotamiento severo nunca podría puntuar por encima de 3 en el ítem «no se pone nervioso ni agresivo.» En este caso, es cierto que la persona no se pone nerviosa ni agresiva, pero la razón de este comportamiento es que carece en realidad de respuesta emocional. Su conducta no puede ser valorada como un área destacable.

— Cuando un ítem no parece ser aplicable o no hemos recogido suficiente información como para poder puntuarlo, debe elegirse el nivel 3.

— La puntuación 5 se reserva para valorar únicamente un comportamiento laboral que destaque como superior en un contexto laboral competitivo.

Anexo.

correlación intraclass, así como su intervalo de confianza al 95%³⁷. El paquete estadístico empleado fue el SPSS 12.0.

Resultados

Las tablas 4, 5 y 6 muestran, respectivamente, los resultados obtenidos con respecto a consistencia interna, fiabilidad entre jueces y fiabilidad entre instantes (test-retest).

Consistencia interna

Como puede verse en la tabla 4, el valor medio del alfa de Cronbach fue de 0,92, con un intervalo de confianza de 0,89-0,95. En cuanto a las diferentes subescalas, el valor medio para la escala de habilidades sociales es de 0,93, 0,81 para la escala de cooperación, 0,83 para hábitos laborales, 0,91 para calidad en el trabajo y 0,59 para imagen personal.

Cuestionario						
Escala A: habilidades sociales						
A1	No parece demasiado distante o aislado	1	2	3	4	5
A2	Parece cómodo cuando otros se le acercan	1	2	3	4	5
A3	Se integra en grupos siempre que puede	1	2	3	4	5
A4	Parece interesado en los demás	1	2	3	4	5
A5	Expresa sentimientos positivos de un modo adecuado	1	2	3	4	5
A6	Mantiene relaciones positivas con compañeros	1	2	3	4	5
A7	Expresa sentimientos negativos de un modo adecuado	1	2	3	4	5
Escala B: cooperación						
B1	Trabaja con comodidad en presencia de otros	1	2	3	4	5
B2	Acepta críticas constructivas sin enfadarse	1	2	3	4	5
B3	Escucha atentamente las instrucciones	1	2	3	4	5
B4	Sigue las instrucciones recibidas sin resistencia	1	2	3	4	5
B5	Escucha sin interrumpir las instrucciones	1	2	3	4	5
B6	Coopera con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
B7	Pregunta cuando no entiende algo	1	2	3	4	5
Escala C: hábitos laborales						
C1	Acude puntual al trabajo	1	2	3	4	5
C2	Comienza las tareas con prontitud	1	2	3	4	5
C3	Sigue las normas establecidas para el trabajo	1	2	3	4	5
C4	Sólo hace los descansos que están determinados	1	2	3	4	5
C5	Realiza las tareas individuales en el plazo establecido	1	2	3	4	5
C6	Mantiene el ritmo de trabajo una vez que comienza	1	2	3	4	5
C7	Tiene iniciativa en el trabajo siempre que es posible	1	2	3	4	5
Escala D: calidad en el trabajo						
D2	Realiza con precisión el trabajo	1	2	3	4	5
D3	Realiza el trabajo con eficacia	1	2	3	4	5
D1	La calidad de los productos es adecuada	1	2	3	4	5
D4	Busca e identifica sus propios errores	1	2	3	4	5
D5	No necesita de estímulos frecuentes	1	2	3	4	5
D6	Corrige sus propios errores	1	2	3	4	5
D7	Aprende en el plazo dado a hacer las tareas	1	2	3	4	5
Escala E: imagen personal						
E1	No se pone nervioso ni agresivo	1	2	3	4	5
E2	No parece cansarse con facilidad	1	2	3	4	5
E3	Evita hacer chistes o bromas inapropiadas	1	2	3	4	5
E4	Su higiene personal es adecuada	1	2	3	4	5
E5	Acude al trabajo vestido apropiadamente	1	2	3	4	5
E6	Evita hacer comentarios sin relevancia	1	2	3	4	5
E7	Se muestra atento en el trabajo	1	2	3	4	5
Escala F: valoración global de la conducta laboral						
F1	Puntuación global	1	2	3	4	5

Anexo (Cont.).

Fiabilidad entre jueces

El coeficiente de correlación intraclase se sitúa entre 0,80 y 0,98, obteniendo un valor por encima de 0,90 el 78% de los ítems, como puede verse en la tabla 5.

Fiabilidad entre instantes

Por último, la tabla 6 muestra el correspondiente coeficiente de correlación intraclase que se sitúa, en este ca-

so, entre 0,38 y 0,81, obteniendo un valor por encima de 0,50 el 92% de los ítems y por encima de 0,70 el 36% de ellos.

Conclusiones

Los resultados del análisis de fiabilidad en cuanto a la correlación entre los distintos ítems del cuestionario indican una fuerte consistencia interna (alfa de 0,92), siendo ésta si-

TABLA 4. Consistencia interna

Ítem	Escala global*	Escala A Habilidades sociales*	Escala B Cooperación*	Escala C Hábitos laborales*	Escala D Calidad en el trabajo*	Escala E Imagen personal*
A1	0,9220	0,9161				
A2	0,9219	0,9160				
A3	0,9207	0,9061				
A4	0,9208	0,9066				
A5	0,9186	0,9088				
A6	0,9204	0,9198				
A7	0,9205	0,9299				
B1	0,9224		0,8139			
B2	0,9227		0,7880			
B3	0,9194		0,7705			
B4	0,9207		0,7519			
B5	0,9214		0,7916			
B6	0,9187		0,7687			
B7	0,9197		0,7844			
C1	0,9245			0,8268		
C2	0,9212			0,7690		
C3	0,9197			0,8225		
C4	0,9203			0,7717		
C5	0,9188			0,8032		
C6	0,9183			0,8056		
C7	0,9205			0,8277		
D1	0,9188				0,8826	
D2	0,9199				0,8940	
D3	0,9194				0,8846	
D4	0,9167				0,8779	
D5	0,9200				0,9184	
D6	0,9166				0,8861	
D7	0,9186				0,8912	
E1	0,9227					0,5981
E2	0,9191					0,5241
E3	0,9215					0,5630
E4	0,9224					0,5509
E5	0,9261					0,6495
E6	0,9210					0,4515
E7	0,9184					0,4874
Global	0,9225	0,9263	0,8073	0,8285	0,9052	0,5907
	(0,890-0,949)	(0,892-0,953)	(0,718-0,876)	(0,749-0,890)	(0,861-0,939)	(0,401-0,737)

*Alfa si se elimina el ítem.

milar a la obtenida por los autores de la versión original¹⁵ con un valor medio de alfa entre 0,80 y 0,93, si bien hay que tener en cuenta las diferencias entre ambas muestras, resaltando su tamaño, considerablemente superior en el estudio original (aproximadamente el doble).

Sin embargo, al analizar la consistencia interna por cada escala, resalta la baja correlación en la escala E, de imagen personal, con unos valores entre 0,45 y 0,65 en la muestra andaluza, que indican una pobre consistencia interna, lo que contrasta con la fuerte consistencia del resto de las escalas.

Éste es un aspecto difícil de interpretar con los datos del estudio ya que, aunque plantea dudas sobre el papel que jue-

ga la apariencia personal de personas con trastorno mental grave en los contextos estudiados, no podemos valorar si esas diferencias tienen que ver con los espacios concretos en que se realizó el estudio o con diferencias entre la situación de Andalucía y de Estados Unidos. De hecho, si analizamos estos resultados en función de cada uno de los grupos, nos encontramos con que la correlación más pobre y la responsable de los valores tan bajos en la escala E se da en los trabajadores de la empresa social, pero tampoco esta información es suficiente para hacer afirmaciones razonables sobre el papel de la apariencia personal en el contexto laboral sin comparar datos de otras empresas. De todas

TABLA 5. Fiabilidad entre jueces

Ítem	N	Correlación intraclase	Intervalo de confianza al 95%	
			Inferior	Superior
A1	55	0,9358	0,8927	0,9620
A2	55	0,9743	0,9561	0,9850
A3	55	0,9817	0,9689	0,9893
A4	55	0,9502	0,9164	0,9706
A5	55	0,9290	0,8813	0,9580
A6	55	0,9331	0,8881	0,9604
A7	55	0,8989	0,8333	0,9397
B1	55	0,9379	0,8958	0,9633
B2	55	0,9062	0,8445	0,9442
B3	55	0,9281	0,8797	0,9574
B4	55	0,8898	0,8187	0,9341
B5	55	0,9006	0,8359	0,9407
B6	55	0,9484	0,9115	0,9699
B7	55	0,9259	0,8761	0,9561
C1	55	0,9599	0,9322	0,9764
C2	55	0,9793	0,9649	0,9879
C3	55	0,9365	0,8935	0,9624
C4	55	0,9091	0,8495	0,9458
C5	55	0,9555	0,9251	0,9738
C6	55	0,9446	0,9022	0,9682
C7	55	0,9060	0,8444	0,9440
D1	55	0,9256	0,8761	0,9559
D2	55	0,9400	0,8994	0,9646
D3	55	0,8868	0,8134	0,9324
D4	55	0,9347	0,8906	0,9613
D5	55	0,8725	0,7897	0,9239
D6	55	0,9450	0,9075	0,9675
D7	55	0,9110	0,8524	0,9470
E1	55	0,8043	0,6861	0,8811
E2	55	0,9530	0,9200	0,9725
E3	55	0,8591	0,7706	0,9152
E4	55	0,9016	0,8372	0,9414
E5	55	0,9309	0,8844	0,9591
E6	55	0,8260	0,7197	0,8946
E7	55	0,9092	0,8494	0,9460
F1	55	0,8276	0,7208	0,8959

formas, hay que señalar también que esta escala fue la única sin valor predictivo sobre el empleo en el estudio de validación realizado en Estados Unidos por los autores del instrumento¹⁶.

En lo que respecta a la fiabilidad entre jueces, el hecho de que el coeficiente de correlación intraclase se sitúe entre 0,80 y 0,98 y que el 78% de los ítems se sitúe por encima de 0,90 indica una muy buena concordancia entre evaluadores, siendo ésta superior a la obtenida por los autores de la versión original con valores entre 0,67 y 0,92¹⁵.

Sin embargo, en dicho resultado puede haber influido un posible sesgo metodológico relacionado con la recogida de información. El hecho de que el segundo juez valorara las respuestas de los sujetos observando la entrevista que realizaba el primero puede haber incrementado la concor-

dancia en las puntuaciones. A pesar de todo, se utilizó esta metodología, por otra parte habitual, teniendo en cuenta su mayor facilidad y la posibilidad de controlar el posible sesgo con un correcto entrenamiento de los encuestadores.

En relación a la fiabilidad entre instantes, no incluida en la publicación del estudio de validación del instrumento original^{15,16}, el 36% de los ítems obtiene un nivel de acuerdo bueno, el 56% un nivel moderado y tan sólo el 8% un nivel más bajo.

Los 3 ítems en los que aparecen índices de acuerdos más bajos hacen referencia a la expresión de sentimientos negativos, si escucha atentamente y si pregunta cuando no entiende algo; y no se aprecian en principio matices diferenciadores con respecto al resto de los ítems que expliquen su mayor variabilidad entre ambas mediciones.

TABLA 6. Fiabilidad entre instantes

Ítem	N	Correlación intraclase	Intervalo de confianza al 95%	
			Inferior	Superior
A1	51	0,7478	0,5958	0,8480
A2	51	0,7436	0,5912	0,8450
A3	51	0,8114	0,6911	0,8879
A4	51	0,7671	0,6246	0,8601
A5	51	0,5626	0,3429	0,7242
A6	51	0,5692	0,3534	0,7281
A7	51	0,3867	0,1242	0,5978
B1	51	0,7595	0,6128	0,8555
B2	51	0,6503	0,4590	0,7841
B3	51	0,3797	0,1154	0,5928
B4	51	0,5723	0,3529	0,7316
B5	51	0,5598	0,3379	0,7226
B6	51	0,7031	0,5313	0,8192
B7	51	0,4128	0,1602	0,6154
C1	51	0,7326	0,5758	0,8377
C2	51	0,7794	0,6443	0,8675
C3	51	0,6002	0,3895	0,7509
C4	51	0,7551	0,6075	0,8524
C5	51	0,6768	0,4951	0,8018
C6	51	0,5226	0,2910	0,6963
C7	51	0,6767	0,4960	0,8014
D1	51	0,6930	0,5186	0,8122
D2	51	0,7216	0,5601	0,8306
D3	51	0,5003	0,2650	0,6799
D4	51	0,6101	0,4042	0,7572
D5	51	0,5561	0,3350	0,7195
D6	51	0,6496	0,4576	0,7837
D7	51	0,6280	0,4284	0,7693
E1	51	0,5639	0,3418	0,7259
E2	51	0,7539	0,6067	0,8514
E3	51	0,6702	0,4879	0,7969
E4	51	0,7781	0,6420	0,8668
E5	50	0,6217	0,4178	0,7660
E6	51	0,6060	0,3972	0,7548
E7	51	0,6168	0,4152	0,7611
F1	51	0,7107	0,5428	0,8239

La única variable que podría explicar los moderados o mediocres índices de acuerdo sería el tiempo transcurrido entre ambas mediciones, aunque no parece que un período de 15 días sea lo suficientemente largo como para modificar las conductas laborales de las personas con trastorno mental grave, a no ser que este tiempo haya permitido a los monitores, en el caso de los cursos de formación, conocer mejor a los alumnos, obteniendo una información más acertada sobre sus conductas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el Inventario de conducta laboral aparece como un instrumento de medida que, en su adaptación española, presenta propiedades de fiabilidad aceptables para evaluar la conducta y el funcionamiento laboral de personas con trastorno mental grave, usuarias de programas de integración labo-

ral, si bien sería conveniente efectuar futuras revisiones, con la finalidad de mejorar las propiedades psicométricas de dicho instrumento en sus distintos usos potenciales.

Bibliografía

1. López M, Laviana M, Álvarez F, González S, Fernández M, Vera MP. Actividad productiva y empleo de personas con Trastorno Mental Severo. Algunas propuestas de actuación basadas en la información disponible. *Rev Asoc Esp Neuropsiq.* 2004;89:31-65.
2. López M. Economía social y empleo de personas con problemas de salud mental. Informe sobre la XIX conferencia de CEFEC (Sevilla 19-21 de octubre de 2006). *Rehabilitación psicosocial.* 2006;3:41-4.
3. López M, Laviana M. Programas intersectoriales de apoyo social. En: Cangas A, Gil J, Peralta V, editores. *Esquizofrenia. Nuevas perspectivas en la investigación.* PSICOM Editores; 2006.

4. Cook J, Razzano L. Vocational rehabilitation for persons with schizophrenia: recent research and implications for practice. *Schizophr Bull.* 2000;26:87-103.
5. Crowther RE, Marshall M, Bond GR, Huxley P. Helping people with severe mental illness to obtain work: a systematic review. *Br Med J.* 2001;322:204-8.
6. Marwaha S, Johnson S. Schizophrenia and employment. A review. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2004;39:337-49.
7. Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental. Criterios para el desarrollo del programa ocupacional-laboral. Documentos de Trabajo, n.º 2. Sevilla: FAISEM; 2006.
8. Bell M, Lyssaker P, Bryson G. A behavioral intervention to improve work performance in schizophrenia: Work Behavior Inventory feedback. *Journal of Vocational Rehabilitation.* 2003;18:43-50.
9. Bryson G, Bell D. Initial and final work performance in schizophrenia: cognitive and symptom predictors. *J Nerv Ment Dis.* 2003;191: 87-92.
10. Shankar J, Collyer F. Vocational rehabilitation of people with mental illness: the need for a broader approach. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health.* 2003;2:1-12.
11. Massel HK, Liberman RP, Mintz J, Jacobs HE, Rush TV, Giannini CA, et al. Evaluating the capacity to work of the mentally ill. *Psychiatry.* 1990;53:31-43.
12. MacDonald-Wilson K, Rogers ES, Anthony WA. Unique issues in assessing work function among individuals with psychiatric disabilities. *J Occup Rehabil.* 2001;11:217-32.
13. Tsang H, Pearson V. Reliability and validity of a simple measure for assessing the social skills of people with schizophrenia necessary for seeking and securing a job. *Can J Occup Ther.* 2000;67:250-9.
14. López M, Laviana M. Rehabilitación, apoyo social y atención comunitaria a personas con trastorno mental grave. Algunas propuestas desde Andalucía. *Revista de la AEN.* 2007;99:187-223.
15. Bryson G, Bell MD, Lysaker P, Zyto W. The Work Behavior Inventory: a scale for the assessment of work behavior for people with severe mental illness. *Psychiatr Rehabil J.* 1997;20:47-54.
16. Bryson G, Bell MD, Geig T, Kaplan E. The Work Behavior Inventory: prediction of future work success of people with schizophrenia. *Psychiatr Rehabil J.* 1999;23:113-7.
17. MacDonald-Wilson K, Nemeč PB, Anthony WA, Cohen MR. Assessment in Psychiatric Rehabilitation. En: Bolton B, editor. *Handbook of measurement and evaluation in rehabilitation 3rd ed.* Gaithersburg MD: Aspen Publishers; 2001. p. 424-48.
18. Bond G. Applying psychiatric rehabilitation principles to employment: recent findings. En: Ancil RJ, Holliday S, Higgenbttam J, editors. *Schizophrenia. Exploring the spectrum of Psychosis.* Chichester: Wiley and Sons; 1994. p. 49-65.
19. Bond GR. Principles of the Individual Placement and Support Model: empirical support. *Psychiatr Rehabil J.* 1998;22:11-23.
20. Bond GR, Becker DR. Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practice. *Psychiatr Serv.* 2001;52:313-22.
21. Anthony WA, Rogers ES, Cohen M, Davies RR. Relationships between psychiatric symptomatology, work skills, and future vocational performance. *Psychiatr Serv.* 1995;46:353-8.
22. Kirsh B. Factors associated with employment for mental health consumers. *Psychiatr Rehabil J.* 2000;24:13-21.
23. MacDonald-Wilson KL, Rogers ES, Massaro J. Identifying relationships between functional limitations, job accommodations, and demographic characteristics of persons with psychiatric disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation.* 2003;18:15-24.
24. Michon HWC, Van Weeghel J, Kroon H, Schene AH. Person-related predictors of employment outcomes after participation in psychiatric vocational rehabilitation programmes. A systematic review. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2005;40:408-16.
25. Razzano LA, Cook JA, Burke-Miller JK, Mueser KT, Pickett-Schenk SA, Grey DD, et al. Clinical factors associated with employment among people with severe mental illness. Findings from the Employment Demonstration Program. *J Nerv Ment Dis.* 2005;193:705-13.
26. Tsang H, Lam P, Ng B, Leung O. Predictors of employment outcome for people with psychiatric disabilities: a review of the literature since the mid 80's. *J Rehabil.* 2000;66:19-31.
27. Rogan P. Vocational evaluation in supported employment. *J Rehabil.* 1990;1:45-51.
28. Griffiths R. A standardized assessment of the work behavior of psychiatric patients. *Br J Psychiatry.* 1973;123:403-8.
29. Schultheis AM, Bond GR. Situational assessment ratings of work behaviors: changes across time and between settings. *Psychosocial Rehabilitation Journal.* 1993;17:107-19.
30. Zarate R, Liberman RP, Mintz J, Massel HK. Validation of a Work Capacity Evaluation for individuals with Psychiatric Disorders. *J Rehabil.* 1998;64:28-34.
31. McGurk SR, Mueser KT. Cognitive functioning, symptoms, and work in supported employment: a review and heuristic model. *Schizophr Res.* 2004;70:147-73.
32. Wexler BE, Bell MD. Cognitive remediation and vocational rehabilitation for schizophrenia. *Schizophr Bull.* 2005;31:931-41.
33. Williams ER. Work Personality Profile: validation within the Supported Employment environment. *J Rehabil.* 1997;63:26-30.
34. Law CKM, Siu AMH, Lee JLY, Lee SWK. Prediction of work rehabilitation placements using the Chinese Work Personality Profile. *Psychiatr Rehabil J.* 2006;30:120-8.
35. Michon HW, Kroon H, Weeghel JV, Schene AH. The Generic Work Behavior Questionnaire (GWBQ): assessment of core dimensions of generic work behavior of people with mental illnesses in vocational rehabilitation. *Psychiatr Rehabil J.* 2004;28:40-7.
36. Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental. Servicios de Orientación y Apoyo al Empleo. Documentos de Trabajo, n.º 3. Sevilla: FAISEM; 2006.
37. Martín A, Luna del Castillo JD. *Bioestadística para las Ciencias de la Salud.* Madrid: Ediciones Norma-Capitel; 2004.