

CRISTINA JENARO; NOELIA FLORES; CRISTINA CABALLO;  
BENITO ARIAS; JOAQUÍN DE ELENA Y PEÑA

## **Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual**

*Psycho-social risks and demands in workers with intellectual disability*

**Resumo:** El objetivo de esta investigación ha sido identificar las principales fuentes de estrés y satisfacción asociadas a trabajadores con discapacidad intelectual pertenecientes a Centros Especiales de Empleo. Concretamente se presentan los resultados obtenidos tras la evaluación de 205 trabajadores con discapacidad intelectual a quienes se evaluaron las demandas laborales, los recursos disponibles, el burnout, la satisfacción laboral y la calidad de vida con instrumentos adaptados a esta población. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también están expuestos a riesgos laborales psicosociales en su lugar de trabajo y que la Calidad de Vida Laboral percibida depende de un adecuado ajuste entre las demandas y los recursos.

**Palabras-clave:** Riesgos psicosociales; trabajadores con discapacidad intelectual.

*Abstract: The objective of this investigation is to identify the main sources of stress and associated satisfaction to workers with intellectual disability in Special Work Centers. More specifically, the results obtained after the evaluation of 205 workers with intellectual disability whose labor demands were evaluated, together with the available resources, burnout, labor satisfaction and quality of life with instruments adapted to this population where measured. The obtained results show that the workers with intellectual disability are also exposed to psycho-social labor risks in their place of work and that the Quality of perceived Labor Life depends on a suitable adjustment between the demands and the resources.*

*Keywords: Psycho-social risks; workers with intellectual disabilities.*

Durante las últimas tres décadas el concepto de calidad de vida se ha convertido en un centro de atención para la investigación y aplicación en los campos de la educación y de la educación especial, el cuidado de la salud, los servicios sociales y las familias (Schalock y Verdugo, 2002, 2004).

Este concepto amplía el original constructo de “calidad de vida relacionada con la salud” más centrado en colectivos con enfermedad física. El crecimiento experimentado especialmente a partir de los años 90 ha llevado, por ejemplo, al surgimiento de más de cien definiciones del constructo (Cummins, 1997). Durante las últimas décadas, el concepto de calidad de vida se ha empezado a utilizar en personas con discapacidad y en sus familias. Se considera así que la calidad de vida es un resultado relevante para los programas educativos, de salud y de servicios sociales (Schalock y Verdugo, 2002, 2004).

Seguindo a Schalock y colaboradores (Schalock y Verdugo, 2002, 2004) el concepto de calidad de vida se puede considerar desde tres niveles: (a) a nivel individual, desde los usuarios de los servicios, (b) a nivel de los proveedores de servicios, y (c) a nivel de los evaluadores. En el campo que nos ocupa, la evaluación de la eficacia y efectividad de los servicios, así como el de la satisfacción percibida por parte del trabajador con discapacidad, se han de considerar criterios clave (Brown, Bayer, Brown, 1992; Felce y Perry, 1996; Kober, Eggleton, 2002).

Schalock (1995, 1996a, 1996b) plantea además tres razones por las que el concepto de calidad de vida se ha incorporado en el contexto aplicado y el investigador. En primer lugar porque, refleja el cambio de visión hacia las personas con discapacidad que destaca aspectos como la autodeterminación, los derechos, la normalización o los sistemas de apoyos individualizados. En segundo lugar porque constituye un principio universal que aporta un objetivo compartido en dichos ambientes y personas. Permite además utilizar un mismo lenguaje para reflexionar los procesos de cambio y sus resultados y para evaluar la eficacia y eficiencia de programas (Schalock, 1995). En tercer lugar, por el advenimiento de la “revolución de la calidad” y la importancia otorgada a dicho concepto en programas y servicios (Schalock, 1996a, 1996b).

Pese a la comentada diversidad respecto a la definición del concepto de calidad de vida, existe un amplio consenso en concebirlo compuesto por elementos objetivos y subjetivos (Brown, 2000; Cummins, 1996, 1997; Schalock y Keith, 1993). Por ejemplo los indicadores sociales se han venido utilizando para determinar el nivel de vida de una persona de acuerdo a determinados estándares, y por tanto pueden ser medidos objetivamente. No obstante, cuando lo que se persigue es analizar resultados para mejorar programas de intervención, los aspectos subjetivos del concepto deben estar presentes a la hora de evaluar la calidad de vida (Cummins, 1996, Schalock y Keith, 1993).

A medida que han ido pasando los años, la comprensión del constructo que nos ocupa se ha ido haciendo más compleja y multidimensional; se llega así a la definición propuesta por Schalock quien, en traba-

jos posteriores (Schalock y Verdugo, 2002) describe los indicadores de cada una de las dimensiones centrales del concepto. En este sentido, las dimensiones básicas se definen como un conjunto de factores que componen cada una de las dimensiones. Por su parte, los indicadores centrales de calidad de vida se definen como las percepciones, conductas o condiciones específicas de las dimensiones de calidad de vida que reflejan el bienestar de una persona. Schalock y Verdugo, 2002), plantean ocho dimensiones e indicadores. Éstos presentan propiedades universales (éticas) así como émicas (culturalmente determinadas) (Jenaro, Caballo, Balboni, Lachapelle y Otrebski, 2005; Jenaro, Verdugo, Caballo, Balboni, Lachapelle, Otrebski y Schalock, 2005; Schalock, Verdugo, Jenaro, Wang, Wehmeyer, Xu, Lachapelle, 2005; Verdugo, Jenaro y Schalock, 2006).

Es necesario no obstante dar un paso más en la investigación y pasar del concepto de calidad de vida al de calidad de vida laboral. Ello supone reflexionar sobre este constructo en contextos organizacionales, en la línea de lo que se viene trabajando por parte de algunos investigadores (p.e. Segurado y Agulló, 2002). Varios estudios realizados por el equipo proponente justifican a nuestro juicio la relevancia de ello. En primer lugar, las limitaciones de modelos unidimensionales para explicar la satisfacción laboral (Jenaro y Flores, N. 2006; Jenaro, Flores y Arias, en prensa;). En segundo lugar, la relevancia de su evaluación con diferentes grupos poblacionales y de edad (Gómez-Vela y Verdugo, 2006; Gómez-Vela, Verdugo y Canal, 2002; González y Jenaro, 2006; Caballo, Crespo, Jenaro, Verdugo y Martínez, 2006; Mayoral, 2003). En tercer lugar, la evidencia de que diferentes poblaciones de trabajadores pertenecientes a colectivos en riesgo y en desventaja ofrecen valoraciones distintas cuando se les pregunta acerca de su calidad de vida y acerca de su calidad de vida laboral (Flores, Jenaro y Arias, 2006; Jenaro y Flores, 2006; Jenaro, Flores y Rodríguez, 2006).

En el campo que nos ocupa, esto es, en personas con discapacidad, este concepto de calidad de vida laboral es relativamente nuevo y aún no se ha introducido plenamente (Goode, 1989). Dicho concepto fue empleado por Bluestone (1981) a finales de los años 60 para referirse al derecho de los trabajadores a tomar decisiones sobre las condiciones de trabajo y otros aspectos relacionados con el mismo.

De acuerdo con Goode (1989), este concepto acentúa la participación de los empleados en la solución de problemas y en la toma de decisiones; valores que son también aplicables al trabajador con discapacidad intelectual. Esto es, si queremos incrementar la calidad de vida laboral de estas personas debemos empezar por implicarlos en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo, así como en la valoración de las propias condiciones laborales.

La calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Este constructo persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, de la obtención de unas condiciones laborales más seguras y saludables, y de la existencia de unas organizaciones más eficaces, democráticas y participativas, capaces de satisfacer las demandas de sus miembros y de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002).

Al igual que ocurre con el concepto de calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2004), el constructo que nos ocupa se caracteriza por ser multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta al individuo y al contexto en el que éste se desenvuelve (Goode, 1989).

Numerosa evidencia ha demostrado que las personas con discapacidad pueden desempeñar con éxito un trabajo y contribuir a la comunidad. Además, se ha constatado que el empleo es un factor que mejora la calidad de vida del colectivo con discapacidad intelectual (Kraemer, McIntyre y Blacher, 2003), si bien, es importante prestar atención igualmente a los posibles riesgos que pueda ocasionar, dado que estudios realizados en el ámbito anglosajón han constatado que las personas con discapacidad están expuestas a riesgos psicosociales (p.e. estrés laboral) relacionados su trabajo (Merz, Bricout, y Koch, 2001).

En nuestro país, hasta donde sabemos, no se han realizado estudios de este tipo a pesar de que la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) en su artículo 25.1 recoge el procedimiento que debe regular la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se indica así que: "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias".

Los estudios sobre el estrés y particularmente sobre el estrés laboral crónico o burnout, numerosas investigaciones sobre el síndrome de quemarse por el trabajo ponen de manifiesto su repercusión en ciertas variables de tipo psicológico, fisiológico, organizacionales y sociales que inciden en el individuo provocándole alteraciones emocionales y conductuales de diversa índole. Ejemplos de éstas son disfunciones en sus hábitos de alimentación, consumo excesivo de tabaco y alcohol,

trastornos del sueño, conflictos familiares, insatisfacción laboral, absentismo, problemas con los compañeros de trabajo, supervisores y trastornos en el estado de ánimo, entre otras (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Peiró, González- Romá, Tordera y Mañas, 2001; Yela, 1996).

El burnout se entiende como una respuesta al estrés laboral crónico, integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Concretamente, Maslach y Jackson (1986) caracterizan este síndrome como compuesto por tres dimensiones, a saber: Agotamiento Emocional, Despersonalización y falta de Realización Personal. Esta concepción goza de un gran consenso (p.e. Cordes, Dougherty y Blum, 1997; Gil-Monte y Peiró, 1997; Schaufeli y Peeters, 2000).

La relevancia del tema desde un punto de vista práctico es también clara. Así, cada vez es mayor el número de trabajadores que padecen estrés y concretamente burnout. Por ejemplo, la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo realizada en el año 2000, evidencia que el estrés afecta al 28% de los trabajadores de la Unión Europea, de los cuales un 23%, presenta burnout. Este aspecto también se refleja en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en la que, entre los factores de riesgo psicosociales, el estrés laboral y el síndrome de burnout ocupan un lugar destacado, por considerarse una de las principales causas de deterioro de las condiciones de trabajo, y una fuente de accidentalidad y absentismo. A modo de ejemplo, un estudio sobre estos riesgos realizado en diferentes sectores profesionales de diferentes comunidades autónomas españolas, constató que el 54% del absentismo de los trabajadores se relacionaba con el estrés y éste, además, era responsable del 60 al 80% de los accidentes laborales, siendo los sectores sanitarios, educativos y sociales, los de mayor impacto y afectación.

Por tanto, el análisis de los principales riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los trabajadores con discapacidad intelectual debe ser también un objetivo para todas aquellas organizaciones preocupadas por la mejora de la salud y calidad de vida laboral de sus trabajadores y se deben integrar, a su vez, en los procedimientos habituales de prevención de dichas organizaciones.

En todo trabajo se pueden diferenciar dos tipos de variables que influyen en el trabajador: las demandas laborales y los recursos. De acuerdo con Schaufeli y Bakker (2004), las demandas se pueden definir como los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que exigen un esfuerzo físico y/o psicológico y que suponen un coste a ambos niveles. Los recursos hacen referencia a los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo caracterizados

por reducir las demandas laborales, estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y desarrollo del trabajador y fomentar el compromiso e implicación en el trabajo. Así, las demandas pueden influir en la percepción que el trabajador tiene sobre ciertos factores (p.e. toma de decisiones, autonomía) y sobre el control que ejerza sobre los contenidos, el proceso y los resultados de su trabajo.

Existen evidencias (O'Connor y Vallerand, 1994; Fernet, Guay y Senécal, 2004) de que los recursos favorecen el ajuste y la implicación del trabajador, además de incrementar su satisfacción laboral y constituir un factor protector ante determinados riesgos psicosociales. Por contra, una combinación de altas demandas laborales y pocos recursos, así como un escaso control sobre las tareas y el uso de capacidades puede generar consecuencias en la salud física y psicológica del trabajador (Fernet, Guay y Senécal, 2004), y obstaculizar la calidad de vida laboral.

Desde una perspectiva psicosocial, la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional que integra todas aquellas variables que afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores. Según Aycan y Kanungo (2001), la satisfacción laboral, la implicación en el trabajo y la ausencia de estrés laboral son los indicadores de calidad de vida laboral citados con mayor frecuencia.

En el campo de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad se han propuesto diversos indicadores que tienen que ver con la satisfacción laboral, el acceso a promociones y la participación en la toma de decisiones, entre otros factores (Goode, 1989). El indicador más citado en el campo de la discapacidad intelectual ha sido el de la satisfacción laboral; tampoco abundan los estudios que hayan analizado la mencionada satisfacción laboral como una dimensión específica de la calidad de vida laboral, pues los estudios se han centrado en la satisfacción del trabajador a medida que accede a trabajos más inclusivos y normalizados en su comunidad (Griffin, Rosenberg, Cheyney y Greenberg; 1996; Jiranek y Kirby, 1990). De ahí la necesidad de contar con modelos que integren todas estas dimensiones y nos ayuden a determinar y explicar qué tipo de variables ejercen un mayor o menor impacto en la calidad de vida laboral de dichos trabajadores.

En el ámbito de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, apenas se han propuesto modelo, con la salvedad de la propuesta de Goode (1989). Dicho autor propone que la calidad de vida laboral viene explicada por el aumento de responsabilidad para la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. Tomando como referencia el modelo de demandas-recursos propuesto por Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, (2001), y aplicándolo al ámbito que nos ocupa, proponemos un modelo (Jenaro y Flores, 2005) desde el cual

explicar los componentes y el proceso que determina la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad intelectual. En la Figura 1 se puede observar cómo la percepción de un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos generan estrés y suponen una reducción en la percepción de la calidad de vida o satisfacción experimentada por el trabajador, lo cual puede tener serias repercusiones tanto en individuo (en su salud física y psicológica, en sus relaciones sociales, personales y laborales) como en la propia organización (generando absentismo, disminución de la productividad, calidad, etc.).

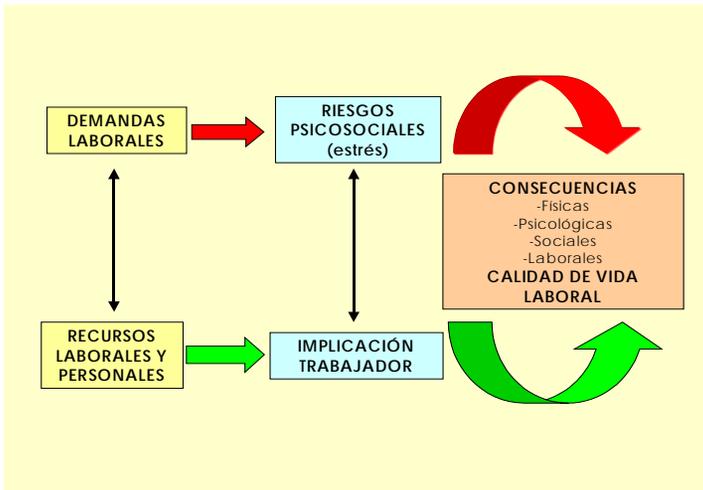


Fig. 1. Modelo de Calidad de Vida Laboral propuesto por Jenaro y Flores (2005)

Respecto a los instrumentos de evaluación empleados en la medida de la calidad de vida laboral, no existe un único método para evaluar ésta (Segurado y Agulló, 2001) ni tampoco una medida para que evaluar específicamente este constructo. Su evaluación requiere por tanto una combinación de varios métodos de análisis para dar cuenta de todas las facetas implicadas. Tradicionalmente, en la evaluación de la calidad de vida laboral se habla de métodos objetivos y subjetivos (Segurado y Agulló, 2001). Los primeros tienen en cuenta información cuantitativa referida a variables procedentes de las condiciones físicas del entorno del trabajo (seguridad, higiene ambiental, iluminación...), de la organización (horarios, salario, formación) y de los trabajadores (rendimiento, carga física,...). Por su parte, los métodos subjetivos se caracterizan por evaluar la calidad de vida laboral percibida basándose en los datos

derivados de las opiniones y juicios que los trabajadores emiten acerca de su entorno de trabajo, tomando para ello variables individuales (satisfacción, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo). Por tanto, a la hora de evaluar este constructo en trabajadores con discapacidad intelectual será preciso combinar diferentes métodos e instrumentos que permitan obtener información sobre cada uno de estos componentes, prestando una atención especial a aquellos métodos de tipo subjetivo, puesto que la calidad de vida laboral, al igual que la calidad de vida general, es un constructo básicamente subjetivo (Schalock y Verdugo, 2002).

Así pues, el presente trabajo pretende ser una primera aportación al análisis de la calidad de vida laboral de trabajadores en empleo protegido y también pretende ofrecer información sobre el grado en que las demandas laborales y los recursos interactúan para favorecer o, en su caso, obstaculizar la satisfacción laboral y, por ende, la calidad de vida laboral. Varios objetivos guiaron este estudio: 1) Identificar relaciones significativas entre demandas laborales, y entre éstas y los recursos disponibles, en los participantes considerados globalmente y en las diferentes alternativas laborales; 2) Determinar el impacto de las demandas laborales y recursos disponibles en la satisfacción laboral; 3) Analizar el impacto de las demandas laborales y recursos disponibles en la calidad de vida laboral. Nos planteamos además tres hipótesis: 1) Existirán diferencias significativas en la percepción de las demandas-recursos en trabajadores de CEE frente a trabajadores de Empleo con Apoyo; 2) Las demandas y recursos contribuirán a predecir la satisfacción laboral; 3) Las demandas y recursos contribuirán a predecir la calidad de vida laboral.

Para el contraste de hipótesis, tras comprobar el cumplimiento de los supuestos paramétricos, se emplearon estadísticos de contraste univariados (análisis de varianza) y multivariados (análisis de regresión). Los análisis fueron realizados con el programa estadístico SPSS (2002); el nivel de confianza establecido fue de  $\alpha=0,05$ .

## MÉTODO

### *Muestra*

Los participantes en esta investigación fueron una muestra de conveniencia formada por 205 trabajadores con discapacidad intelectual pertenecientes a Centros Especiales de Empleo y alternativas de Empleo con Apoyo de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Cataluña. De esos 205 trabajadores, 128 (62,4%) eran hombres frente a 70 (34,1%) mujeres. Predominaban los trabajadores con edades comprendidas entre los 31 y 40 años (33,7%) seguidos de quienes tenían entre 41 y 50 años (22%). De la totalidad de los participantes, 160 (78%) desarrollaban

su trabajo en CEE y 45 (22%) lo hacían en Empleo con Apoyo. Se observó un predominio de los participantes solteros (81%), frente a los casados o conviviendo en pareja (13,7%). El tipo de trabajo realizado por los participantes cubría áreas muy diversas como administración, almacén, carpintería, empaquetados, envasados, jardinería/viveros, lavandería, limpieza, tiendas/venta minorista y vigilancia/portero. Respecto a las categorías profesionales, destacan las de ordenanza, albañil, aprendiz, reponedor, operario o peón, entre otras. La gran mayoría de los participantes, 152 (74,1%), tienen contrato indefinido, y tan sólo 44 (21,5%) tienen un contrato temporal. Todos los participantes fueron voluntarios y ofrecieron su consentimiento informado.

### *Procedimiento*

Los datos se recogieron durante el mes de noviembre de 2005. El contacto con los centros se realizó por teléfono, correo postal y correo electrónico. Una vez confirmada la participación de los centros, los miembros del equipo de investigación se desplazaron para llevar a cabo la evaluación de los trabajadores con discapacidad intelectual. Así, un total de 205 trabajadores con discapacidad intelectual pertenecientes a 8 CEE y a 5 iniciativas de ECA de Andalucía y Cataluña participaron en el estudio. En todos los casos se garantizó el anonimato y la confidencialidad.

### *Instrumentos*

Para la evaluación de las demandas y recursos laborales se empleó el Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo (traducido y adaptado de Karasek, 1979, por Flores y Jenaro, 2005). Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en los contextos laborales y permite una evaluación válida y fiable de los aspectos más significativos que hacen referencia al contenido del trabajo (Karasek, 1979). Para este estudio se simplificaron los enunciados para su uso con dichos trabajadores. Cuatro jueces expertos aportaron sugerencias y contribuyeron a la redacción final de los items, garantizando la validez de contenido (el lector interesado puede solicitar por correo electrónico a los autores de este capítulo).

El cuestionario está compuesto por 34 items que se responden en una escala tipo Likert de cuatro puntos que reflejan el grado de acuerdo respecto a una serie de situaciones relacionadas con el contenido del trabajo. Las categorías de respuesta se distribuyen desde el "total desacuerdo" (1) hasta el "total acuerdo" (4). El instrumento está compuesto por 6 factores (autonomía, capacidades del individuo, demandas físicas, demandas psicológicas, apoyo social de compañeros y apoyo social del supervisor) que hacen referencia a las demandas y recursos labora-

les y que ya han sido definidas en el apartado anterior. Es un instrumento válido y fiable con unos coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach superiores a 0,70 en todas las escalas (Karasek, 1979). En este estudio los análisis preliminares de fiabilidad indicaron unos coeficientes alfa de Cronbach medios-altos para las diferentes escalas, oscilando entre 0,65 y 0,77 para los diferentes factores. Estos datos apoyan la adecuación desde un punto de vista psicométrico del instrumento, si bien serán necesarios estudios adicionales para confirmar dichas propiedades.

Por otro lado, para la evaluación de la calidad de vida laboral, se emplearon los 10 ítems que componen la subescala de Competencia-productividad del Cuestionario de Calidad de Vida de Schalock y Keith (1993) en su versión traducida y validada al español por Crespo (2003). Este cuestionario ha sido ampliamente empleado en estudios sobre calidad de vida en personas con discapacidad intelectual (Cummins, 1997; Schalock y Verdugo, 2002), y se caracteriza por presentar adecuadas propiedades psicométricas (Rapley y Lobley, 1995; Rapley, Lobley y Bozatzis, 1994; Schalock y Keith, 1993; Verdugo, Caballo, Peláez y Prieto, 2000). Ha sido además empleada en estudios transculturales, demostrando su utilidad en países hispano hablantes (Bagnato y Jenaro, 2005; Caballo, Crespo, Jenaro y Martínez, 2005; Jenaro y Bagnato, 2006; Jordán de Urríes, Verdugo, Jenaro, Crespo y Caballo, 2005). Cada subescala del instrumento cuenta con 10 preguntas con tres opciones de respuestas, con puntuaciones de 1 a 3, correspondiendo el 3 a la máxima puntuación (alta calidad de vida) y el 1 a la mínima (baja calidad de vida). El factor de competencia/productividad mide la satisfacción de la persona con los aspectos educativos y laborales, las relaciones con los compañeros, el aprendizaje de nuevas habilidades, el salario y los beneficios obtenidos.

## RESULTADOS

Para contrastar la hipótesis 1, referida a la presencia de diferencias significativas en la percepción de demandas y recursos en función de la alternativa laboral, realizamos análisis de varianza. En la Tabla 1 se ofrecen los resultados obtenidos, junto con la significación de las diferencias. Se puede observar la existencia de diferencias significativas en todas las variables estudiadas. Además los trabajadores de empleo con apoyo obtienen mayores puntuaciones en los recursos y los trabajadores de CEE obtienen mayores puntuaciones en las demandas laborales. Dichos resultados confirman la hipótesis propuesta.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y significación de diferencias en demandas laborales y recursos, en función del tipo de centro de trabajo

Demandas y Recursos	Tipo de Centro de Trabajo	N	M	D.T.	F	Sig.
Desarrollo Capacidades					14,484	,000
	Centro Especial de Empleo	160	14,83	3,45		
	Empleo con Apoyo	45	12,67	3,07		
Autonomía en Decisiones					8,542	,004
	Centro Especial de Empleo	160	6,86	2,24		
	Empleo con Apoyo	45	5,73	2,40		
Demandas Psicológicas					3,999	,047
	Centro Especial de Empleo	160	19,71	5,34		
	Empleo con Apoyo	45	17,98	4,24		
Demandas Físicas					6,400	,012
	Centro Especial de Empleo	160	11,88	4,22		
	Empleo con Apoyo	45	10,11	3,81		
Apoyo Social Supervisor					8,427	,004
	Centro Especial de Empleo	160	15,59	3,38		
	Empleo con Apoyo	45	17,20	2,94		
Apoyo Social Compañeros					13,574	,000
	Centro Especial de Empleo	160	14,82	3,28		
	Empleo con Apoyo	45	16,82	3,00		
Libertad en Decisiones					17,319	,000
	Centro Especial de Empleo	160	21,69	4,64		
	Empleo con Apoyo	45	18,40	4,81		
Apoyo Social					15,446	,000
	Centro Especial de Empleo	160	30,41	5,48		
	Empleo con Apoyo	45	34,02	5,34		

A continuación, y con objeto de contrastar el grado en que las demandas y recursos contribuyen a predecir la satisfacción laboral (hipótesis 2), se realizaron correlaciones de Pearson entre las diferentes variables y el factor de satisfacción laboral. Los datos pusieron de mani-

fiesto un elevado número de correlaciones significativas. Seguidamente, procedimos a realizar un análisis de regresión múltiple por el método paso a paso o *stepwise*, para así seleccionar el “mejor” modelo para predecir la satisfacción laboral. En la Tabla 2 se puede observar cómo casi la mitad de la varianza en satisfacción laboral es explicada por el modelo ( $R^2 = 0,49$ ). Las variables que entraron en el modelo fueron las siguientes:

- JD14: “Tengo tiempo para terminar las tareas”
- Calidad de vida laboral: “valore su calidad de vida laboral en una escala del 1 al 10”
- JD12: “Mi trabajo requiere mucho esfuerzo físico”
- CV PRO2: “¿Piensas que tu trabajo u otras actividades diarias son importantes y valen la pena para ti o para los demás?”
- CV PRO8: “¿Te proporciona tu trabajo el dinero suficiente para comprar las cosas que quieres?”
- JD18: “Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración”

**Tabla 2.** Resumen del modelo de predictores de la satisfacción laboral.

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado	Error típico	Cambio en R <sup>2</sup>	Cambio en F	gl1	gl2	p
1	,467 <sup>(a)</sup>	,218	,211	3,13519	,218	31,504	1	113	,000
2	,594 <sup>(b)</sup>	,353	,341	2,86441	,135	23,373	1	112	,000
3	,640 <sup>(c)</sup>	,410	,394	2,74729	,057	10,754	1	111	,001
4	,670 <sup>(d)</sup>	,449	,428	2,66851	,038	7,651	1	110	,007
5	,684 <sup>(e)</sup>	,468	,444	2,63278	,020	4,006	1	109	,048
6	,699 <sup>(f)</sup>	,489	,460	2,59267	,021	4,398	1	108	,038

a Predictores: (Constante), JD14

b Predictores: (Constante), JD14, calidad de vida laboral

c Predictores: (Constante), JD14, calidad de vida laboral, JD12

d Predictores: (Constante), JD14, calidad de vida laboral, JD12, CV PRO 2

e Predictores: (Constante), JD14, calidad de vida laboral, JD12, CV PRO 2, CV PRO 8

f Predictores: (Constante), JD14, calidad de vida laboral, JD12, CV PRO 2, CV PRO 8, JD18

g Variable Dependiente: Satisfacción laboral

En la Tabla 3 se puede identificar la importancia relativa de los predictores, atendiendo a los coeficientes estandarizados. En definitiva, se

puede decir que la satisfacción laboral es predicha, en este orden, por la percepción de:

- tener tiempo para terminar las tareas (i.e. baja sobrecarga laboral),
- una elevada satisfacción con la calidad de vida laboral,
- que el trabajo le proporciona el dinero suficiente para comprar lo que se desea,
- una baja demanda física en la realización del trabajo,
- que el trabajo que se realiza es importante o merece la pena para uno mismo o los demás, y
- que el trabajo requiere periodos de intensa concentración.
- Por tanto, estos datos nos permiten confirmar la hipótesis 2.

Tabla 3. Coeficientes del modelo de regresión (predicción de la satisfacción laboral)

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	p
	B	Error Típico	Beta		
(Constante)	4,773	1,713		2,787	,006
JD14	1,123	,269	,305	4,176	,000
calidad de vida laboral	,344	,126	,217	2,729	,007
JD12	-,547	,223	-,183	-2,453	,016
CV PRO 2	1,032	,483	,163	2,138	,035
CV PRO 8	,777	,339	,185	2,294	,024
JD18	,437	,209	,150	2,097	,038

a Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Finalmente, con objeto de determinar qué variables, tomadas conjuntamente, contribuían a predecir mejor la calidad de vida laboral, procedimos como en el caso anterior, a realizar regresiones múltiples por el método paso a paso. Seleccionamos las mismas variables que en el caso anterior si bien, lógicamente, en este caso la variable calidad de vida laboral pasó a ser la variable predicha, y la variable satisfacción laboral pasó a ser incluido como potencial predictor. En la Tabla 4 se puede observar cómo más de la mitad de la varianza de la calidad de vi-

da laboral es explicada por el modelo ( $R$  cuadrado =0,55). Las variables que han entrado en el modelo son las siguientes:

- Calidad de vida: “valore su calidad de vida en una escala del 1 al 10”
- JD24: “Mi supervisor se preocupa por el bienestar de sus trabajadores”
- JD8: “ Puedo opinar sobre aspectos relacionados con mi trabajo”
- CVPRO8: “ ¿Te proporciona tu trabajo el dinero suficiente para comprar las cosas que quieres?”
- JD7: “Puedo hacer muchas cosas distintas en mi trabajo”
- CVPRO5 “¿Estás satisfecho con las habilidades y experiencia que has adquirido o estás adquiriendo en tu trabajo? ¿Estás contento con las cosas que has aprendido en tu trabajo?”
- JD27: “Mi supervisor ayuda a terminar las tareas”

Tabla 4. Resumen del modelo de predictores de la calidad de vida laboral

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado	Error típico	Cambio en R <sup>2</sup>	Cambio en F	gl1	gl2
1	,576 <sup>(a)</sup>	,332	,325	,332	48,705	1	98	,000
2	,699 <sup>(b)</sup>	,488	,478	,156	29,671	1	97	,000
3	,745 <sup>(c)</sup>	,554	,540	,066	14,190	1	96	,000
4	,763 <sup>(d)</sup>	,583	,565	,029	6,509	1	95	,012
5	,780 <sup>(e)</sup>	,608	,587	,025	5,973	1	94	,016
6	,801 <sup>(f)</sup>	,642	,619	,034	8,927	1	93	,004
7	,815 <sup>(g)</sup>	,665	,639	,023	6,220	1	92	,014
8	,825 <sup>(h)</sup>	,681	,653	,016	4,672	1	91	,033

a Predictores: (Constante), calidad de vida

b Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral

c Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral, JD24

d Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral, JD24, JD8

e Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral, JD24, JD8, CV PRO 8

f Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral, JD24, JD8, CV PRO 8, JD7

g Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral, JD24, JD8, CV PRO 8, JD7, CV PRO 5

h Predictores: (Constante), calidad de vida, Satisfacción laboral, JD24, JD8, CV PRO 8, JD7, CV PRO 5, JD27

i Variable Dependiente: calidad de vida laboral

En la Tabla 5 se puede identificar la importancia relativa de los predictores significativos. En suma, podemos decir que la calidad de vida laboral viene predicha por la percepción de:

- una elevada calidad de vida,
- la posibilidad de opinar sobre aspectos relacionados con el trabajo,
- la preocupación del supervisor hacia el bienestar de sus trabajadores,
- oportunidades de realizar diversas cosas en el trabajo,
- una elevada satisfacción laboral,
- satisfacción con las habilidades y experiencias adquiridas a través del trabajo, y
- la ayuda por parte del supervisor a terminar las tareas cuando es necesario.

Por tanto, la hipótesis 3 propuesta también obtiene apoyo.

Tabla 5. Coeficientes del modelo de regresión (predicción de la calidad de vida laboral)<sup>a</sup>

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	p
	B	Error Típico	Beta		
(Constante)	-2,931	1,084		-2,704	,008
calidad de vida	,428	,065	,412	6,601	,000
Satisfacción laboral	,123	,055	,178	2,233	,028
JD24	,934	,210	,310	4,443	,000
JD8	-,592	,123	-,345	-4,825	,000
CV PRO 8	,558	,178	,226	3,134	,002
JD7	,446	,127	,257	3,509	,001
CV PRO 5	,750	,309	,170	2,429	,017
JD27	-,310	,143	-,149	-2,162	,033

a Variable Dependiente: Calidad de Vida laboral

## DISCUSIÓN

En esta investigación hemos esbozado un modelo de calidad de vida laboral que tiene en cuenta factores individuales y contextuales, desde una perspectiva de sistemas. Así, partimos de la premisa de que la calidad de vida laboral es el resultado del adecuado equilibrio entre las demandas que se producen a diversos niveles, y los recursos que existen también en diferentes niveles. Esto es, las demandas pueden provenir de las características de un trabajo (p.e. horarios, turnos, rotaciones, jornada, demandas físicas, demandas psicológicas), de las características relacionales (p.e. trato con el jefe o supervisor, con los compañeros, con los clientes), o de aspectos relacionados con la cultura y clima organizacional (p.e. ambigüedad de roles, autonomía, etc). Por su parte, los recursos pueden provenir de uno mismo (p.e. formación técnica o capacitación profesional recibida, habilidades sociales o interpersonales, habilidades de supervivencia), de los demás (compañeros, jefes), o de aspectos más relacionados de nuevo con la cultura de la organización (p.e. formación continua).

Así, a la vista de los resultados obtenidos podemos decir que las hipótesis se han visto confirmadas y que el modelo propuesto constituye un buen predictor de la satisfacción laboral y de la calidad de vida laboral para los trabajadores con discapacidad intelectual. El estudio presenta también una serie de limitaciones que no queremos dejar de señalar, como las relacionadas con lo reducido de la muestra y la escasa diversidad en cuanto a su procedencia. La obtención de datos a partir de muestras incidentales no permite generalizar los resultados obtenidos más allá de la muestra empleada. Otra de las limitaciones alude a la naturaleza transversal de los datos. Por tanto, es preciso realizar empleo de diseños longitudinales que permitan establecer relaciones causales en el modelo propuesto.

Pese a las limitaciones indicadas, el presente estudio constituye un paso inicial en la evaluación de la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual, campo necesitado de numerosos esfuerzos para lograr, entre todos, mejorar la satisfacción experimentada por parte de estos trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aycan, Z. y Kanungo, R.N. (2001). Cross-cultural Industrial and Organizational Psychology: A critical appraisal of the field and future directions. En N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook*

- of Industrial, Work and Organizational Psychology* (vol. 1, pp. 385-408). Londres: Sage.
- Bagnato, M. y Jenaro, C. (2005). Personas con discapacidad intelectual: Un acercamiento a la percepción de su calidad de vida en relación con sus habilidades laborales. *Revista Avances, nuevos desarrollos e integración laboral*, 2:262-264.
- Bluestone, I. (1981). *Labor's State in Improving the Quality of Work Life (QWL)*. Wayne State University, September 1981.
- Brown, R.I. (2000). Quality of life: challenges and confrontation. En Keith, K., Schalock, R., Braddock, D. (Eds.), *Cross - cultural perspectives on quality of life* (pp. 347-361). Washington, D.C.: American Association on Mental Retardation.
- Brown, R.I., Bayer, M.B., y Brown, P.M. (1992). *Empowerment and developmental handicaps: choices and quality of life*. London: Chapman & Hall.
- Caballo, C., Crespo, M., Jenaro, C., Verdugo, M.A., y Martínez, J.L. (2005). Factor structure of the Schalock and Keith Quality of Life Questionnaire (QOL-Q): validation on Mexican and Spanish Samples. *Journal of Intellectual Disability Research* 49 (10), 773-776.
- Crespo, M. (2003). *Validación y aplicación de la escala de calidad de vida de Schalock y Keith (1993) a adultos con discapacidad intelectual en contextos laborales*. Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca.
- Cummins, R.A. (1997). Assessing quality of life for people with disabilities. En R.I. Brown (Ed.), *Quality of life for people with disabilities: models, researchs and practice* (2nd ed., pp. 116-150). Cheltenham, England: Stanley Thornes.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W.B. (2001). The Job-Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Felce, D., y Perry, J. (1996). Assessment of quality of life. En Schalock, R. L. (Ed.), *Quality of life: Conceptualization and measurement* (pp. 67-72). Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Fernet, C., Guay, F., y Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: the role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39-56.
- Flores, N., Jenaro, C. y Arias, B. (2006), Quality of Working Life Indicators in Sheltered Workshop Workers: An analysis based on the job Demands-Resources Model. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19 (3) : 230.
- Gómez-Vela, M. y Verdugo, M.A. (2006). La Calidad de Vida en la adolescencia: Evaluación de Jóvenes con Discapacidad y sin ella. En: M.A. Verdugo (2006). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (77 - 102). Salamanca: Amarú.
- Gómez-Vela, M., Verdugo, M.A. y Canal, R. (2002). Evaluación de la calidad de vida de adultos con discapacidad intelectual en servicios residenciales comunitarios. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 55 (4): 591-602.

Gonzalez-Gil, F. y Jenaro, C. (2006). La Calidad de Vida de niños hospitalizados En M. A. Verdugo (coord). Cómo mejorar la Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación ( 103-122). Salamanca: Amarú.

Goode, D.A. (1989). Quality of life and quality of work life. En W.E. Kiernan, y R.L. (1989). *Economics industry and disability, a look ahead*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.

Griffin, D.K., Rosenberg, H., Cheyney, W. y Greenberg, W. (1996). A comparison of self-esteem and job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment. *Education and Training in mental retardation and developmental disabilities*, 31 (2), 142-150.

Jenaro, C. ; Caballo, M. C. ; Balboni, G.; Lachapelle, Y.; Otrebski, W. (2005). Cross-cultural study of person-centered quality of life domains and indicators: A replication. *Journal of intellectual disability research*, 49, 734-739.

Jenaro, C. y Bagnato, M. J: (2006). Aplicación de la Escala de Calidad de Vida de Schalock y Keith (1993) a usuarios de Centros Ocupacionales de Uruguay, sus familias y supervisores. En M. A. Verdugo (Dir.). *Instrumentos y estrategias de evaluación e intervención para mejorar la calidad de vida de las personas con Discapacidad*.

Jenaro, C. y Flores, N. (2005). *Evaluación de la Calidad de Vida Laboral de trabajadores con discapacidad intelectual en empleo protegido: salud y riesgos psicosociales*. Informe Final de Investigación. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Jenaro, C., Flores, N. y Arias, B. (en prensa). Burnout and Coping in Human Services Practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*.

Jenaro, C., Flores, N. y Rodríguez, P. (2006b). Conducta laboral en centros ocupacionales y especiales de empleo de personas con discapacidad intelectual. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Jenaro, Verdugo, Caballo, Balboni, Lachapelle, Otrebski y Schalock, (2005) Cross-cultural study of person-centred quality of life domains and indicators: a replication *Journal of Intellectual Disability Research*, 49.

Jiraneck, D. y Kirby, N. (1990). The job satisfaction and/or psychological well being of young adults with and intellectual disability and nondisabled young adults in either sheltered employment, competitive employment or unemployment. *Australia and New Zealand Journal of Developmental Disabilities*, 16 (2), 133-148.

Jordán de Urries, F. D. B. , Verdugo, M. A. , Jenaro, C. , Crespo, M. , Caballo, M. . C. (2005). Supported employment and job outcomes. Typicalness and other related Variables. *Work-a Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 25 (3): 221-229.

- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kober, R., Eggleton, I.R. (2002). Factor stability of the Schalock and Keith (1993) Quality of Life Questionnaire. *Mental Retardation*, 40 (2), 157-165.
- Kraemer, B.R., McIntyre, L.L. & Blacher, J. (2003). Quality of life for young adults with mental retardation during transition. *Mental Retardation*, 41 (4), 250-262.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* BOE núm 269 :1011.
- Mayoral, P. (2003). Efectos de la intervención nutricional sobre el perfil lipídico plasmático y los procesos oxidativos, cognitivos y sociales. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Merz, M.A., Bricout, J. & Kock, L. (2001). Disabilities and job stress: implications for vocational rehabilitation planning. *Work: Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 17 (2), 85-96.
- O'Connor, B.P., y Vallerand, R.J. (1994). Motivation, self-determination, and person-environment fit as predictors of psychological adjustment among nursing home residents. *Psychology and Aging*, 9(2), 189-194.
- Rapley, M, Lobley, J. y Bozatzis, N. (1994). *Preliminary validation of the Schalock and Keith (1994) quality of life questionnaire with a British population.* Lancaster, UK: Lancaster University, Department of Psychology.
- Rapley, M. y Lobley, J. (1995). Factor analysis of the Schalock & Keith (1993) Quality of Life Questionnaire: a replication. *Mental Handicap Research*, 8 (3), 194-202.
- Schalock, R. L. (1995). Outcome-based evaluation. New York: Plenum Publishing Corporation.
- Schalock, R. L. (1996a). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. En R.A. L. Schalock (Ed.), *Quality of life of Life. Application to persons with disabilities* (pp. 123-139). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R.; Verdugo, M. A. ; Jenaro, C. ; Wang, M.; Wehmeyer, M.; Xu, J.; Lachapelle, I. (2005). Cross-cultural study of quality of life indicators. *Journal of Mental Retardation*, 110 (4), 298-311.
- Schalock, R.L. (Ed.). (1996b). *Quality of life. Vol. 1: Its conceptualization, measurement and use.* Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R.L. y Keith, K.D. (1993). *Quality of Life Questionnaire Manual.* Worthington, Ohio: IDS Publishing Corporation.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2004). *Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales.* Madrid: Psicología, Alianza Editorial.

250 • Cristina Jenaro, *et al.*, Demandas y riesgos psicosociales...

Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Segurado, A. y Agulló, T. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.

SPSS, Inc. (2002). SPSS base 11.5 for windows user's guide. Chicago, IL: SPSS Inc.

Verdugo, M. A. ; Jenaro, C. ; Schalock, R. (2006). Estudio transcultural de la calidad de vida. En: M. A Verdugo (dir.). *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 251-272). Salamanca: Amarú.

Verdugo, M.A, Caballo, C., Peláez, A. y Prieto, G. (2000). *Calidad de vida en personas con deficiencia visual*. Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad, Organización Nacional de Ciegos de España.

•

*Cristina Jenaro* es Doctora en Psicología y Master en Integración por la Universidad de Salamanca. Es miembro del INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad) de dicha Universidad. Sus áreas de especialización profesional son: Formación, orientación y empleo en personas con discapacidad, calidad de vida, calidad de vida laboral. E-mail: [crisje@usal.es](mailto:crisje@usal.es)