



Percepción de la calidad de vida laboral en titulados universitarios con discapacidad en empresa ordinaria

Espada Chavarría, Rosa

Doctora por la Universidad de la Salamanca y profesora Universidad Rey Juan Carlos. Año 2016

Moreno Rodríguez, Ricardo

Doctor y profesor. Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad. Año 2016

Jenaro Río, Cristina

Catedrática y profesora Universidad de Salamanca. Año 2016

Resumen

En los últimos años el número de personas con discapacidad que acceden y finalizan estudios universitarios ha aumentado considerablemente, lo que implica que un mayor número de titulados universitarios con discapacidad buscan un empleo acorde a sus conocimientos, capacidades, competencias y habilidades. Los trabajadores tienen que hacer frente a factores psicosociales en su entorno laboral, en el que es frecuente que se produzca un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos que disponen las empresas, lo que puede ocasionar una reducción en la calidad de vida laboral. En el presente trabajo se identifican los principales factores de riesgo psicosocial a los que se exponen titulados universitarios con discapacidad que han accedido a un contrato en prácticas en una empresa ordinaria. Para ello se presentan los resultados de las evaluaciones de los estresores laborales y la percepción de la calidad de vida laboral.

Palabras clave

calidad de vida laboral, trabajadores con discapacidad, riesgos psicosociales, estrés laboral, satisfacción laboral, condiciones laborales.

Abstract

In recent years, the number of people with disabilities who gain access to higher education and complete their University Studies has achieved a significant increase. All of this entails a larger number of graduates with disabilities looking for employment opportunities in keeping with their knowledge, abilities, competences and skills. Workers have to face certain psychosocial aspects influencing work environment, which causes an imbalance between work demands and the available resources provided by companies; and, under those circumstances people suffer a reduction in their quality of work life. The purpose of this research is to identify the main psychosocial risk factors graduates with disabilities are exposed to when they have obtained a work-experience contract in an ordinary company. For this reason, the study gives an account of the results from an assessment of the workplace stressors and the quality of work life's perception.

Keywords

quality of working life, workers with disability, psychosocial risks, Occupational stress, Job satisfaction, Working conditions.

1. Introducción

En los últimos años se ha incrementado el número de estudiantes con discapacidad que acceden a realizar estudios universitarios. Del total de la población que ha alcanzado formación universitaria o equivalente, solo el 1,14% son personas con discapacidad, frente al 16,7% de la población general (MEC 2011). Estos datos suponen que del total de la población que presenta discapacidad, solo el 7% de las personas con discapacidad tienen estudios universitarios o equivalentes, mientras que entre las personas sin discapacidad esa proporción es del 19,9% (Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Integración Social y Salud 2012).

Estos datos plantean, cuanto menos, una reflexión sobre la situación laboral y formativa de las personas con discapacidad que se corresponderían con otro tema de estudio, sin embargo el número de estudiantes con discapacidad matriculados en las universidades españolas ha experimentado un aumento sustancial. Según los datos publicados en el libro blanco sobre Universidad y Discapacidad, durante el curso 2005-2006, 7.247 personas con discapacidad estaban matriculadas en las universidades públicas españolas, frente a las 21.577 personas que han indicado los servicios de apoyo durante el curso 2014-2015. (Fundación Universia, 2015). Por lo que estos datos implican un mayor número de personas con titulación universitaria que buscan un empleo acorde a sus conocimientos, capacidades, competencias y habilidades.

A lo largo de este artículo se identifican los principales factores de riesgo psicosocial a los que se exponen titulados universitarios con discapacidad que han accedido a un contrato en prácticas en una empresa ordinaria. Para ello se presentan los resultados de las evaluaciones de los estresores laborales y la percepción de la calidad de vida laboral.

El empleo es uno de los aspectos más importantes que condicionan nuestra vida y relaciones e incluso nuestra salud. Es uno de los pilares

fundamentales de la sociedad y una de las principales actividades en las sociedades industrializadas (Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010; Salanova, Gracia y Peiró, 1996). El trabajo organiza la vida de las personas y contribuye al desarrollo económico y el bienestar social de la comunidad y la sociedad (Super, 1980).

Las características y condiciones de trabajo, determinarán, en parte, sus consecuencias o efectos sobre los individuos y organizaciones. Según esto, podemos decir que dependiendo de las condiciones de trabajo, éste proporcionará una mayor o menor satisfacción, especialmente hacia el trabajo, pero también podrá repercutir en la satisfacción con la vida en general (Flores, 2007).

Las organizaciones actuales están más sensibilizadas respecto a que la salud ocupacional es un fenómeno bio-psico-social que va más allá de la ausencia de enfermedad o de la presencia de daños corporales, por lo que es necesario incorporar los riesgos psicosociales en los procedimientos comunes de evaluación de riesgos laborales de la empresa (Melía et al., 2006).

2. Concepto de calidad de vida laboral

Siguiendo a Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, (2010), el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente desde dos perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva y la calidad de vida laboral psicológica o perspectiva subjetiva (Segurado y Agulló, 2002). Ambas presentan diferencias en los modos de considerar la calidad de vida en el trabajo. La calidad de vida del entorno de trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida laboral mediante la consecución de los intereses organizacionales. El centro de su análisis es el conjunto de la organización, entendida como un sistema. Por lo tanto, analiza el macrosistema. El foco de interés desde esta perspectiva se sitúa en la

organización, en sus condiciones físicas, objetivas e intrínsecas al puesto de trabajo y en cómo estas afectan al rendimiento. Desde esta perspectiva se pretende alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades de cada trabajador.

Por otro lado, la calidad de vida laboral psicológica muestra un mayor interés por los aspectos subjetivos de la vida laboral y persigue, fundamentalmente, la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, anteponiendo los intereses individuales a los de la organización. Así, su foco de análisis se centra en el microsistema. Por tanto, cómo experimente cada trabajador su ambiente de trabajo, determinará en gran medida su calidad de vida laboral.

En resumen, la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto a los criterios objetivos como a los subjetivos cuando se analiza este constructo (González et al., 1996).

De acuerdo con Jenaro y Flores (2010) el concepto de calidad de la vida laboral, en su acepción más amplia, tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador y también con todo lo relacionado con el medio ambiente de trabajo. Se puede decir, por tanto, que es un concepto que pretende reconciliar los aspectos laborales que tienen que ver tanto con la experiencia individual como con los objetivos de la organización. Desde este punto de vista, la calidad de la vida laboral explica la manera en que el trabajo es experimentado, tanto objetiva (seguridad, higiene, y el sueldo, etc.) como subjetivamente (la forma en que se vive por el trabajador). Es, por tanto, un concepto multidimensional compuesto de indicadores objetivos y subjetivos que tiene en cuenta al individuo y al contexto donde trabaja (Elizur & Shye, 1990; Flores, 2007; Flores et al, 2010a; Goode, 1989; Martel y Dupuis, 2006).

En el ámbito de la discapacidad se cuenta

con pocos modelos explicativos de la calidad de vida laboral. En estos últimos años, Jenaro et al., han venido trabajando en modelos explicativos de la discapacidad intelectual (Flores, 2008; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores, Jenaro, González-Gil, Robaina y Martín, 2010a; Jenaro y Flores, 2006, 2009) en la elaboración de un modelo causal-explicativo de la calidad de la vida laboral (Flores et al., 2010a). Los marcos de referencia empleados han sido los existentes en la literatura sobre el estrés laboral, concretamente, el modelo de demandas-control-apoyos de Karasek y Theorell (1990) y el modelo de demandas-recursos propuesto por Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001). En este modelo las demandas hacen referencia a los aspectos físicos, sociales y organizacionales del puesto de trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental continuo, y que están relacionadas con un alto coste fisiológico y psicológico (Demerouti et al., 2001).

Su ampliación en personas con discapacidad ha dado lugar a la propuesta de modelo reflejado en la Figura 1.

Este modelo, acentúa la importancia de la experiencia subjetiva del trabajador. Así, la forma en que se experimenta el ambiente de trabajo determinará en gran parte la calidad de vida laboral. Por lo tanto, la percepción del trabajador de las condiciones laborales y de los aspectos organizacionales relacionados con el contenido del trabajo y las tareas a realizar determinan su salud psicosocial y su calidad de la vida laboral. Algunos ejemplos de recursos son, entre otros, el apoyo social de compañeros o supervisores y la capacidad de tomar decisiones sobre el tipo de tarea de trabajo.

En última instancia, el modelo tiene en cuenta una serie de factores individuales y contextuales relacionadas con la calidad de la vida laboral desde un enfoque multidimensional. También considera la calidad de la vida laboral desde una perspectiva psicosocial, lo que refuerza la importancia de la evaluación subjetiva del trabajador hacia su entorno de trabajo.

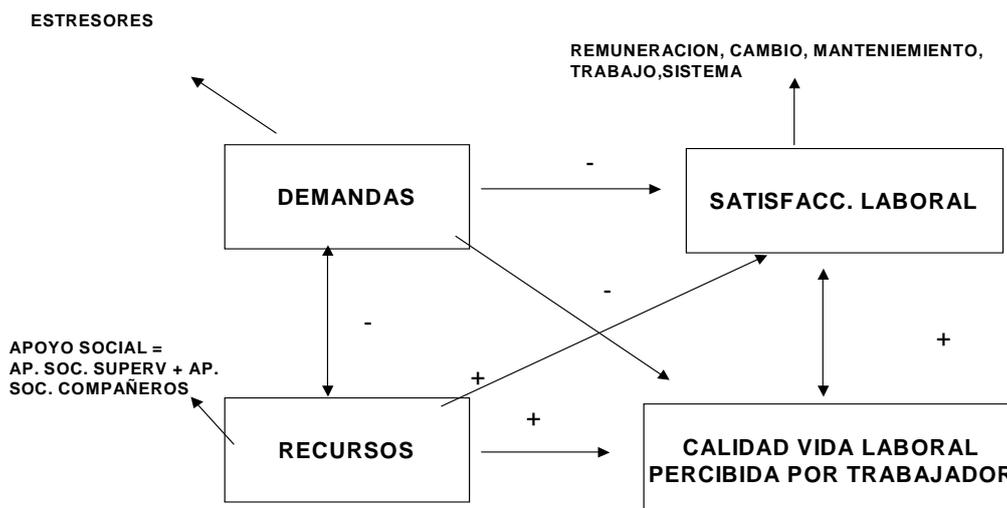


Figura 1. Propuesta teórica del Modelo explicativo de Calidad de Vida Laboral (Flores, 2007).

3. Componentes de la calidad de vida laboral

Como señalan Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz (2010) desde una perspectiva psicosocial, la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional formado por indicadores objetivos y subjetivos. La descripción de la naturaleza multidimensional de la calidad de vida laboral ha sido uno de los temas de estudio más recurrentes sobre el que se ha venido investigando desde el ámbito académico y científico (Segurado y Agulló, 2002). Por otro lado, 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. Otros autores como Segurado y Agulló (2002), tras revisar una extensa revisión bibliográfica, proponen un listado en el que agrupan los indicadores más frecuentes en cuatro categorías según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno laboral. Dicho listado, que presentamos en la Tabla 1, asume además un modelo sistémico según el cual, el nivel más próximo al individuo o del microsistema sería el nivel individual. En el otro polo, a nivel del macrosistema, se ubicarían las características del entorno sociolaboral.

Indicadores Individuales	Medio ambiente de trabajo	Organización	Entorno sociolaboral
Satisfacción Laboral (felicidad)	Calidad de vida laboral percibida	Organización del trabajo, efectividad y productividad	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores
Expectativas, motivación (desarrollo, aprendizaje, equidad, reconocimiento, aceptación)	Condiciones de trabajo (salario, flexibilidad, descansos, condiciones físicas)	Organigrama, estructura y funcionamiento	Condiciones de vida, jubilación, estilo de vida
Actitudes y valores hacia el trabajo (responsabilidad)	Diseño Ergonómico	Cultura y cambio organizacional	Variables sociodemográficas (relaciones interpersonales fuera de la empresa, familia)

Indicadores Individuales	Medio ambiente de trabajo	Organización	Entorno sociolaboral
Implicación, compromiso, centralidad del trabajo (cumplir)	Seguridad e higiene	Participación y toma de decisiones	Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral
	Nuevas Tecnologías	Factores Psicosociales	Prevención de riesgos laborales
	Análisis de puestos	Aspectos sociales, comunicación, clima laboral (relaciones dentro de la empresa: respeto, compañerismo)	
	Características y contenido del trabajo		

Tabla 1. Indicadores de calidad de vida laboral de los diferentes niveles del sistema./ Segurado y Agulló, 2002, p. 831 y Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010

4. Calidad de vida, calidad de vida laboral y discapacidad

La relación entre empleo y calidad de vida ha sido puesta de manifiesto en multitud de estudios. En el ámbito de la discapacidad, el concepto más restringido de calidad de la vida laboral es relativamente nuevo y hay pocos estudios al respecto, principalmente centrados en discapacidad intelectual (lo constituyen los trabajos de Flores, 2007, 2008; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores, Jenaro y Arias, 2006; Jenaro y Flores, 2006, 2009). Al igual que con el concepto de Calidad de Vida (Goode, 1990; Schalock y Verdugo, 2002), la calidad de la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual está integrada por los mismos factores y los indicadores que son relevantes para la población general. Así, de acuerdo con Goode (1989), la calidad de la vida laboral acentúa la participación de los trabajadores en la solución de problemas y toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Con respecto a los componentes que forman parte de la calidad de la vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, se han propuesto varios indicadores relacionados con la

satisfacción laboral como son, la satisfacción, el acceso a promociones o la adopción de una más papel participativo en la toma de decisiones (Goode, 1989). Sin embargo, el indicador más analizado ha sido la satisfacción laboral.

Todos estos hechos justifican la necesidad de profundizar en la investigación sobre calidad de vida laboral en el ámbito de la discapacidad, para ampliar el conocimiento de los factores involucrados y realizar las subsiguientes propuestas de mejora. Además, la Ley de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 25.1 establece 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. Dar respuesta a esta exigencia requiere desarrollar modelos que integren todas las dimensiones de la calidad de la vida laboral y contrastar empíricamente qué

tipo de variables ejercen un impacto mayor o menor sobre la calidad de la vida laboral de estos trabajadores.

Evaluación de la calidad de vida laboral

De acuerdo con Flores et al., (Flores, 2007; Flores et al, 2010a; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010) quienes indican que el modo más directo de obtener respuestas ante una pregunta es planteando directamente dicha cuestión. Y ello es aplicable también para trabajadores con cualquier tipo de discapacidad. Los mencionados autores emplearon este procedimiento con trabajadores con discapacidad y encontraron que las respuestas ofrecidas por los participantes, tanto los aspectos más globales o macro como los más micro, tuvieron un peso a la hora de entender el concepto. El presente estudio piloto de corte cualitativo pone de manifiesto que la calidad de vida laboral, sin embargo y pese a que numerosos autores indiquen en la importancia de factores extrínsecos al trabajo (familia, amigos, red de contactos, ocio y tiempo libre) en la explicación de la calidad de vida laboral, en el mencionado estudio la mayoría de los encuestados no aluden a estos aspectos como definitorios de la calidad de vida laboral ni como indicadores de su propia calidad de vida laboral. Tampoco se encontraron que los factores socioeconómicos más globales tuvieran un peso importante en la comprensión y vivencia de este constructo. Sin embargo y coincidiendo con Segurado y Agulló (2002), los autores encuentran evidencias de que los procesos de interacción social (dependiendo de los grados de participación, etc.) indican en la calidad de vida laboral experimentada y definida.

En consecuencia, en el presente estudio replicaremos el procedimiento llevado a cabo por Jenaro et al., (Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010) en esta ocasión con titulados universitarios con discapacidad, consistente en evaluar mediante preguntas abiertas, los componentes e indicadores clave de calidad de vida laboral para trabajadores

con discapacidad, así como la valoración de su calidad de vida laboral. Del mismo modo, replicaremos también el trabajo realizado por Flores et al., (Flores, 2007; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores et al, 2010a, 2010b) consistente en preguntar directamente a los trabajadores con discapacidad, empleando metodologías cuantitativas.

5. Método

5.1. Objetivos e hipótesis

A la vista de lo expuesto anteriormente, en el presente estudio pretendemos 1) identificar los indicadores clave de calidad de vida laboral, 2) identificar las percepciones sobre factores potenciadores de la CVL según las siguientes hipótesis:

- Los participantes tendrán una percepción positiva de su CVL:
 - Existirá una baja valoración de estresores, ambigüedad de rol, baja percepción de demandas y elevada percepción de recursos.
 - No habrá diferencias en la calidad de vida laboral entre los participantes en función del género o discapacidad.
- Los participantes tendrán un modelo mental de CVL multidimensional.

Para la selección de la muestra se contó con la colaboración de los servicios de atención a estudiantes con discapacidad de las universidades del territorio, quienes facilitaron la difusión de las 12 convocatorias de contratación en prácticas para titulados universitarios con discapacidad, proporcionadas por 3 empresas multinacionales de más de 1.500 empleados y de una duración mínima de 6 meses y máxima de 12 meses.

Algunas de las convocatorias precisaban que los participantes se encontraran realizando estudios de posgrado y en otras que no hubieran pasado más de cuatro años tras la finalización de la carrera. Los participantes fueron informados del estudio y ofrecieron su consentimiento informado.

5.2. Participantes

Para el estudio se contó con la totalidad de los participantes (n=12) que accedieron a las becas convocadas por las empresas.

El perfil sociodemográfico de los participantes, se caracterizaba por presentar una discapacidad de tipo visual (41,7%), seguido de un trastorno cognitivo por epilepsia (25%), o de discapacidad física en los miembros superiores (16,7%), en menor medida se encontraban personas con limitaciones neuromusculares o limitaciones funcionales en los miembros inferiores (8,3%, respectivamente). El porcentaje de discapacidad oscilaba entre un 33 y un 84, siendo la media 63,2 (DT=18,3). Todos ellos tienen de 22 a 30 años, no tienen cargas familiares, once están solteros y uno se encuentra casado o conviviendo en pareja. Del total de participantes, 10 viven en el hogar familiar y dos viven independientes.

Respecto a los perfiles laborales, los participantes realizaban experiencia laboral en tres empresas diferentes, en las que se distribuyen a razón de cuatro en cada una de ellas. En cuanto a los departamentos en los que trabajan, cada participante lo hace en uno distinto, a saber: gestión, comunicación, financiero, formación, selección y recursos humanos, contabilidad, formación en nuevas tecnologías y comercial. Para tres participantes (25%) es su primer empleo, para cinco de ellos es su segundo (41,7%), para un participante es su tercer empleo (8,3%) y para tres participantes (25%) es su cuarto o más empleo. Ocho participantes (66,7%) tenían un trabajo a media jornada y cuatro (33,5%) tenían jornada completa. Más concretamente, cuatro de los participantes trabajan 20 horas a la semana, otros cuatro trabajan 25 y los cuatro restantes 37 horas (33,3%, respectivamente). Por lo que se refiere al número de meses realizados, siete participantes (58,3%) están 6 meses, un participante (8,3%) está 8 meses y cuatro participantes (33,3%) están 12 meses.

En cuanto al tipo de trabajo, en un 75% de los casos (n=9) se trata de un trabajo ya

existente, o partes del mismo obtenidos de un único puesto de trabajo. En un 8,3% de los casos (n=1) consiste en trabajo basado en tareas que pertenecen a más de un puesto de trabajo y en un 16,7% de los casos (n=2) se trata de un trabajo de nueva creación. En un caso se realiza un trabajo rotatorio, si bien la mayoría desempeñan un trabajo fijo (n=11). Los turnos son mayoritariamente de mañana (66,7%; n=8), aunque un 33,3% (n=4) tienen turno partido.

5.3. Instrumentos

En el presente estudio se han empleado varios cuestionarios: (a) Cuestionario de Calidad de Vida Laboral; (b) Valoración de la calidad de vida laboral.

5.3.1. Cuestionario De Calidad De Vida Laboral

En este estudio empírico se utilizó el Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo de Karasek (1985) traducido y validado al español por Escribà et al., (2001) y adaptado para ser utilizado con trabajadores con discapacidad por Jenaro y Flores (2005). También se empleó una encuesta utilizada en estudios previos con trabajadores con discapacidad intelectual (Jenaro y Flores, 2005; Flores, 2007) en la que se incluían indicadores relacionados con la calidad de vida laboral (i.e. estresores laborales, ambigüedad de rol, indicadores de satisfacción laboral). El Cuestionario de Calidad de vida Laboral incluía a su vez otros instrumentos, como son: (a) Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo; (b) Encuesta sobre indicadores sobre calidad de vida laboral.

a) Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo. En la evaluación de las demandas laborales y los recursos empleamos el Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo (JCQ, Job Content Questionnaire, Karasek, 1985) en su versión traducida y adaptada por Jenaro y Flores (2005; Flores, 2007; ; Flores et al, 2010a, 2010b).

El instrumento hace referencia demandas laborales y recursos disponibles para el

trabajador. Siendo los siguientes: Empleo de habilidades, Control sobre la tarea, Demandas Psicológicas o sobrecarga laboral, Demandas Físicas, Apoyo Social Supervisor, Apoyo Social Compañeros, Control sobre el contenido del trabajo y Apoyo Social.

b) Encuesta sobre indicadores sobre calidad de vida laboral. Se ha utilizado una versión abreviada de la "Encuesta para Trabajadores de CEE y ECA" diseñada por Jenaro y Flores (2005) y que ha sido utilizada previamente en otros estudios con trabajadores con discapacidad intelectual (Jenaro y Flores, 2006; Flores, Jenaro, Arias y Caballo, 2006). Dicha encuesta, contiene una serie de preguntas relacionadas con los siguientes factores de calidad de vida laboral: Ambigüedad de rol y Valoración de estresores (demandas) laborales.

5.3.2. Valoración de la calidad de vida laboral

El instrumento empleado para la valoración de la calidad de vida laboral consistió en dos preguntas abiertas: (a) ¿qué es la calidad de vida laboral para ti?, (b) ¿tienes calidad de vida laboral? Las respuestas fueron codificadas por cuatro jueces expertos, a partir del esquema de componentes de Calidad de Vida Laboral

de Segurado y Agulló (2002), revisado en estudios previos (Flores, 2007; Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010).

Una vez obtenidas las respuestas a las dos preguntas, las transcripciones literales fueron enviadas a cinco jueces expertos. Los resultados pusieron de manifiesto que sobre los 76 comentarios obtenidos, se obtuvo un porcentaje medio de acuerdo de 91,974%, con un rango de acuerdo que osciló entre 89,474% y 93,421%.

El estadístico Kappa de Fleiss fue de 0,909. El estadístico Kappa de Cohen fue de 0,91 (rango:0,88-0,96). El estadístico Alfa de Krippendorff fue= 0,91. Todos estos datos avalan la elevada fiabilidad de la codificación.

6. Resultados

6.1. Calidad de vida laboral: evaluación cuantitativa

Respecto a la valoración de posibles estresores, se puede observar cómo las puntuaciones promedio indican una baja intensidad de los mismos (Tabla 2). No obstante, factores como la gran cantidad de tareas por hacer, no tener información sobre el rendimiento laboral o el exceso de responsabilidad, son ejemplos de ítems que suscitan las puntuaciones más elevadas.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Los horarios y turnos	10	1	5	1,90	1,45
La gran cantidad de tareas que tengo que hacer	12	1	6	3,08	1,51
El exceso de responsabilidad	11	1	5	2,64	1,50
Las tareas repetitivas	12	1	5	2,50	1,38
La escasez de formación	9	1	6	2,22	1,64
La producción diaria que tengo que conseguir	10	1	6	2,10	1,85
El poco tiempo de descanso diario	12	1	5	2,50	1,57
La relación con mi supervisor	12	1	4	1,83	1,34
No obtener información sobre mi desempeño	12	1	6	2,67	1,92
La relación con los compañeros de trabajo	12	1	3	1,33	,65
No poder cambiar de sección/taller/tarea	12	1	5	2,33	1,44
Otras	1	1	1	1,00	.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de valoración de intensidad de estresores.

El análisis de las posibles diferencias en estas valoraciones en función de la severidad de la discapacidad o del género no arrojó diferencias significativas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos tras valorar en qué medida los compañeros de trabajo suponen un apoyo. Así pues, en la Tabla 3 se ofrecen los resultados relativos a la pregunta ¿Sus superiores y supervisores, le expresan

claramente lo que esperan, necesitan o quieren que usted haga?. Se puede observar cómo predomina la existencia de claridad en dichas demandas. En la Tabla 4 se ofrecen los resultados ante esta misma pregunta, pero en este caso referido a los compañeros. Se puede observar cómo sigue percibiéndose claridad en las demandas, aunque en menor medida que en el caso anterior.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	1	8,3	8,3	8,3
Bastantes veces	7	58,3	58,3	66,7
Muchas veces	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 3. Claridad en las demandas expresadas por Superiores o supervisores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	2	16,7	16,7	16,7
Bastantes veces	7	58,3	58,3	75,0
Muchas veces	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 4. Claridad en las demandas expresadas por compañeros.

En la Tabla 5 se ofrecen los resultados relativos a la claridad percibida por los participantes en cuanto a la información que reciben sobre su desempeño según sus supervisores. Se puede observar cómo un 41,7% indican no recibir esta información con suficiente claridad. Por su parte, en la Tabla 6 se aprecia cómo por lo general

existe una elevada satisfacción con la claridad con que se comunican las tareas a realizar. Continuando con la exposición de resultados, en la Tabla 7 se puede observar cómo estos participantes no suelen ser informados sobre posibilidades de promociones o ascensos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	8,3	8,3	8,3
Pocas veces	4	33,3	33,3	41,7
Bastantes veces	5	41,7	41,7	83,3
Muchas veces	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 5. Claridad en la información sobre el desempeño, expresadas por Superiores o supervisores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco	1	8,3	8,3	16,7
Bastante	6	50,0	50,0	75,0
Mucho	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,	

Tabla 6. Claridad sobre las tareas a realizar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	5	41,7	41,7	41,7
Poco	5	41,7	41,7	83,3
Bastante	1	8,3	8,3	91,7
Mucho	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 7. Claridad sobre promociones y ascensos.

Centrándonos en la salud de los participantes, en la Tabla 8 se recogen los datos relativos a la posible historia previa de problemas psicológicos relacionados con la ansiedad, estrés o depresión. Se advierte cómo un participante (8,3%) responde afirmativamente a esta cuestión. De hecho, dicho participante afirma haber estado de baja el último año por

este motivo. En la actualidad ninguno de los participantes está medicándose por ansiedad, estrés o depresión. Ante la pregunta de si perciben que su trabajo es estresante, un 25% (n=3) responde afirmativamente, mientras que para el 75% restante (n=9), el trabajo no constituye una fuente de estrés.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	1	8,3	8,3	8,3
No	11	91,7	91,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Tabla 8. Historial de ansiedad, estrés o depresión.

En la Tabla 9 se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario de Demandas y Recursos. Se puede observar cómo las puntuaciones más elevadas se corresponden con recursos como son el apoyo social procedente de compañeros. No obstante, también existen puntuaciones elevadas en demandas como son las relacionadas con la carga psicológica que supone el desempeño

del trabajo. Analizando los factores de segundo orden del cuestionario, se observa que, por este orden, las puntuaciones más elevadas corresponden al apoyo social, seguido de la percepción de demandas y por último, de la autonomía.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Uso_Habilidades	12	2,00	3,67	2,94	0,53
Control_Tarea	12	1,33	4,33	2,36	0,77
Autonomía	12	2,00	3,67	2,94	0,53
Demanda_Psicológicas	12	2,56	5,44	4,22	0,82
Dem_fisicas	12	2,00	4,40	2,98	0,63
Demandas	12	2,28	4,92	3,60	0,70
Ap_soc_supervisor	12	2,60	4,60	3,95	0,56
Ap_soc_compañeros	12	2,33	5,33	4,24	0,94
Apoyo social	12	3,07	4,78	4,09	0,50

Tabla 9. Demandas y recursos laborales

El análisis de las posibles diferencias entre participantes en función del género reveló una ausencia de diferencias en las variables analizadas. Por otro lado, el análisis de las posibles diferencias en función de la severidad de la discapacidad reveló la presencia de diferencias en

función de la severidad de la discapacidad. El grupo intermedio obtuvo puntuaciones significativamente más bajas, según pusieron de manifiesto los análisis post hoc (Duncan y Scheffé), en la variable Uso de habilidades y en el factor Autonomía (Tabla 10).

	N	Media	Desv. típ.	F	Sig.
Uso_Habilidades				16,054	0,001
52 o menos	3	3,50	0,17		
53 a 75	6	2,50	0,35		
76 o más	3	3,28	0,10		
Autonomía				16,054	0,001
52 o menos	3	3,50	0,17		
53 a 75	6	2,50	0,35		
76 o más	3	3,28	0,10		

Tabla 10. Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias en Demandas y recursos laborales, en función de la severidad de la discapacidad.

6.2. Valoración cualitativa de la calidad de vida laboral

Como comentáramos previamente, la valoración de las respuestas abiertas emitidas por cada participante requirió su codificación posterior, empleando las dimensiones e indicadores propuestos por Segurado y Agulló (2002).

Así, como se puede observar en la Figura 2, de los 76 fragmentos textuales que fueron codificados, cuando se pregunta a

los trabajadores con discapacidad qué es la calidad de vida laboral, sus respuestas se relacionan en un 34% de las ocasiones con aspectos organizativos, en un 29% con indicadores individuales, en un 21% con aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo, y en un 16% con elementos del entorno sociolaboral.

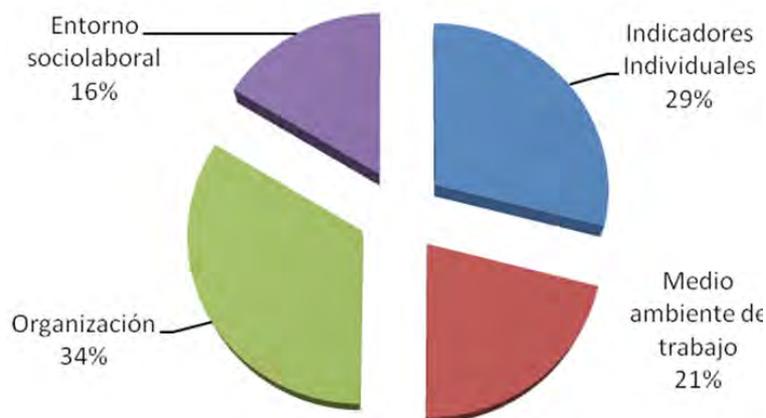


Figura 2. Porcentaje de mención de las diferentes dimensiones de calidad de vida laboral.

Profundizando en las respuestas ofrecidas por los participantes, y centrándonos en los indicadores individuales, es posible observar cómo un 13,3% de los factores que se asocian con la calidad de vida laboral se refieren a tener un trabajo que satisfaga personalmente (“Disfrutar del trabajo”, “Encontrarme cómoda

con las funciones que desempeño”; “Sentirte valorado económicamente”) y un 10,6% de las respuestas se relacionan con desempeñar un trabajo acorde con las expectativas o valores personales (“Desarrollo de habilidades”; “un trabajo que te ayude a crecer como persona”).

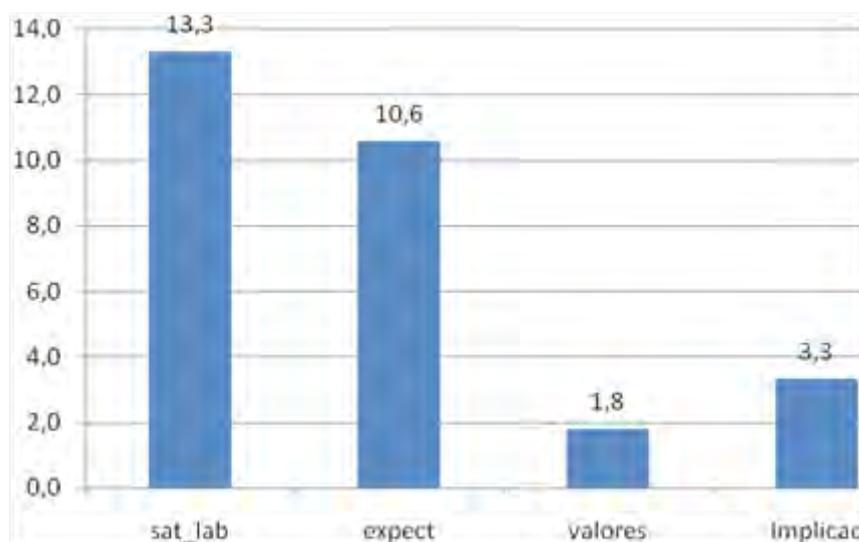


Figura 3. Porcentaje de mención de los indicadores individuales de calidad de vida laboral.

En la Figura 4 se puede apreciar cómo del total de variables del medio ambiente de trabajo, el mayor porcentaje de respuestas (9,4%) se relaciona con las condiciones objetivas del trabajo (horarios, salario, etc.) (“Flexibilidad dentro de unas franjas de horario para poder acceder al puesto

de trabajo”; “Tener flexibilidad laboral”). El siguiente factor más frecuentemente mencionado se relaciona con la percepción subjetiva de desempeñar un trabajo de calidad (5,7%) (“Ambiente excelente para los empleados”).

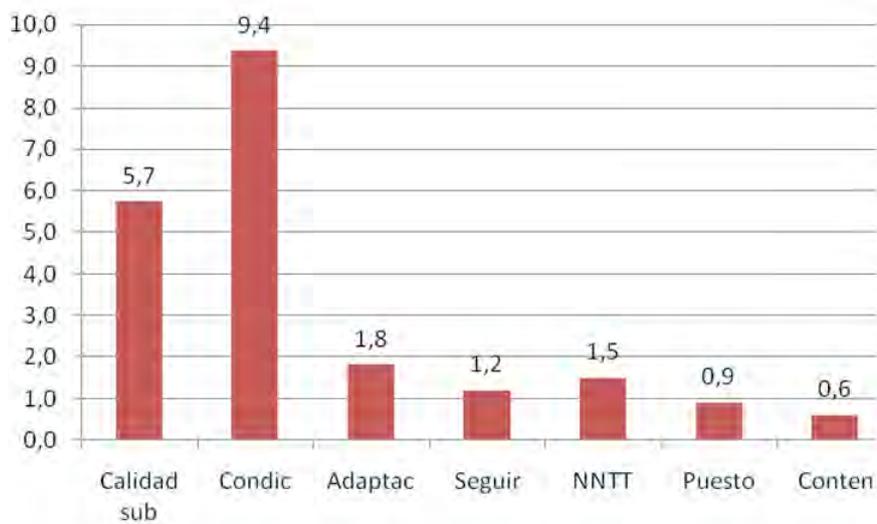


Figura 4. Porcentaje de mención de los indicadores del Medio ambiente de trabajo.

En la Figura 5 se presentan las respuestas ofrecidas respecto a los indicadores de organización del trabajo. Se puede apreciar cómo un 15,7% de las respuestas se relacionan con aspectos sociales (“Tener

un buen ambiente”; “Entorno donde la gente que tienes al lado te haga sentir bien”; “Estar en un ambiente de trabajo donde esté a gusto”).

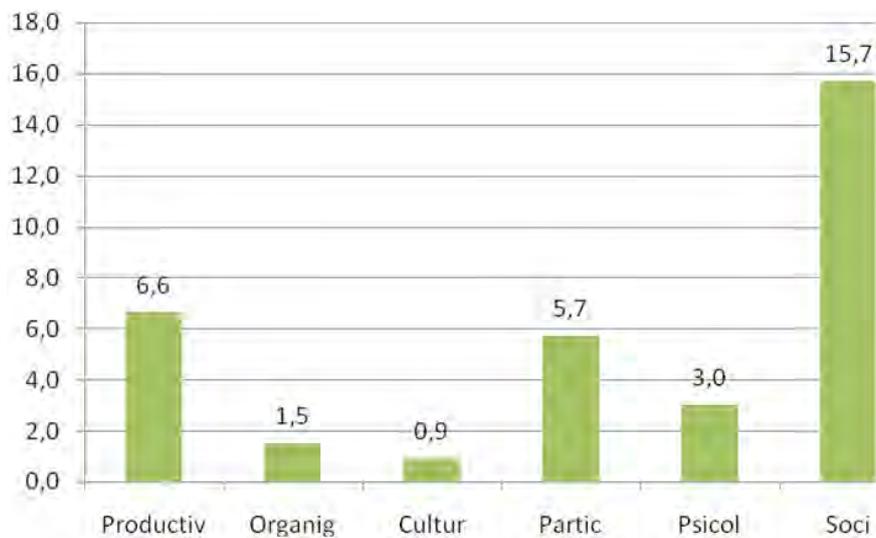


Figura 5. Porcentaje de mención de los indicadores de la organización del trabajo.

En la Figura 6 se aprecia cómo la mayoría de los comentarios relacionados con el entorno sociolaboral se relaciona con disfrutar de una vida de calidad (7,6%) (“Hacer otras actividades extralaborales, entre ellos, fútbol, tenis, etc.”, “Trabajo que te deja tiempo para tu vida privada”).

En la Tabla 11 se presentan los indicadores de calidad de vida y su frecuencia absoluta y relativa. En términos absolutos se puede observar cómo los aspectos más mencionados o que a juicio de los

entrevistados son más definitorios de la calidad de vida laboral (en cuanto a la frecuencia de mención), son los aspectos sociales, seguidos de un trabajo satisfactorio, y de un trabajo que cumpla con nuestras expectativas. Por el contrario, los aspectos menos mencionados y por tanto, que se pudieran entender como menos definitorios de la calidad de vida laboral, se relacionan con el contenido del trabajo, las características del puesto y la cultura del lugar de trabajo.

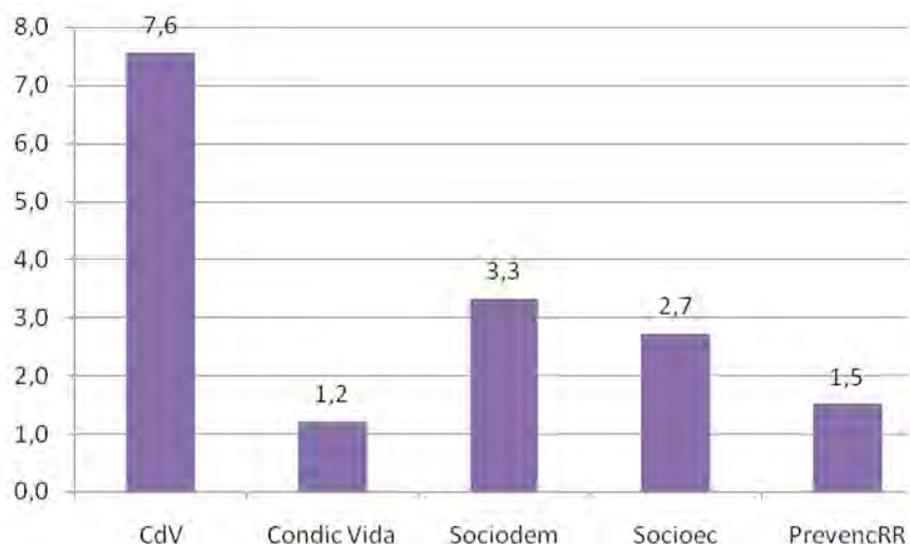


Figura 6. Porcentaje de mención de los indicadores del entorno sociolaboral.

	Indicador	Frecuencia	% relativa	% absoluta
Indicadores individuales				
	Sat_lab	44	45,8	13,3
	Expect	35	36,5	10,6
	Valores	6	6,3	1,8
	Implicac	11	11,5	3,3
Medio ambiente de trabajo				
	Calidad sub	19	27,1	5,7
	Condic	31	44,3	9,4
	Adaptac	6	8,6	1,8
	Seguir	4	5,7	1,2
	Nntt	5	7,1	1,5
	Puesto	3	4,3	0,9
	Conten	2	2,9	0,6
Organización				
	Productiv	22	19,8	6,6
	Organig	5	4,5	1,5
	Cultur	3	2,7	0,9
	Partic	19	17,1	5,7
	Psicol	10	9,0	3,0
	Soci	52	46,8	15,7
Entorno sociolaboral				
	Calidad de vida	25	46,3	7,6
	Condic vida	4	7,4	1,2
	Sociodem	11	20,4	3,3
	Socioec	9	16,7	2,7
	Prevenc. Riesgos	5	9,3	1,5
Total		331		100,0

Tabla 11. Indicadores del constructo de calidad de vida laboral.

7. Conclusiones

Volviendo a las hipótesis, nuestra primera predicción planteaba que los estudiantes tendrían una percepción positiva de su calidad de vida laboral. Concretamente, planteábamos que existiría una baja valoración de estresores, ambigüedad de rol, baja percepción de demandas y una elevada percepción de recursos. Por otro lado, predecíamos que no habría diferencias en la calidad de vida laboral entre los participantes, en función del género o la severidad de la discapacidad. En cuanto a los resultados obtenidos, el hecho de que ninguno de los potenciales estresores haya suscitado puntuaciones superiores a 3 sobre 10, la percepción de una baja ambigüedad y de elevados recursos de apoyo social, constituyen evidencias en apoyo de esta hipótesis. A ello se ha de sumar la, por lo general, ausencia de diferencias significativas en las percepciones, en función del género o la severidad de la discapacidad. Así pues, y como constatan numerosas investigaciones, tener un empleo con los apoyos adecuados (como es el caso de los participantes objeto de nuestro estudio), garantiza el equilibrio entre demandas y recursos y por tanto, la calidad de vida laboral (Flores, 2007; Flores et al, 2010a; González, Peiró y Bravo, 1996; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010a, 2010b),

La segunda hipótesis predecía que los estudiantes tendrían un modelo mental de calidad de vida laboral multidimensional. Al respecto, es posible indicar que los cuatro factores del modelo de calidad de vida laboral y los 22 indicadores de calidad de vida laboral han sido mencionados por los participantes. Concretamente, los trabajadores con discapacidad apelan fundamentalmente a los aspectos sociales (bienestar interpersonal) y al ajuste con expectativas (bienestar personal) para valorar su calidad de vida laboral. En consecuencia, y retomando a Segurado y Agulló (2002, p. 835), la mejora de la calidad de vida laboral requiere hacer compatibles los intereses de la organización con las metas y expectativas

de sus miembros, prestando atención a satisfacer las necesidades e intereses de sus trabajadores (de desarrollo personal y profesional, satisfacción, etc.). Estos resultados han sido obtenidos en estudios previos con otras poblaciones con diferentes tipos de discapacidad (Flores y Jenaro, 2008, 2009, 2010; Flores, Jenaro, González-Gil, Robaina y Martín, 2010a; Jenaro y Flores, 2006, 2009; Jenaro, Flores, González, Vega y Cruz, 2010).

8. Referencias bibliográficas

- Alcover, C. y Pérez, V. (2011). Riesgos Psicosociales en Trabajadores con Discapacidad. Influencia del control sobre el trabajo, el apoyo social y la autoeficacia laboral en el afrontamiento de las demandas del puesto, la satisfacción laboral y la intención de abandono. Fundación Adecco | Equipo de Investigación INPSITRO Universidad Rey Juan Carlos Noviembre 2011.
- 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.
- Bakker, A. B., Demerouti E., de Boer, E. y Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Cascio, W.F. y Thacker, J. W. (1994). *Managing human resources*. Canadá: McGraw-Hill Ryerson.
- Chiocchio, F. (2001). *Developpement et comparaison des modeles d'appariement personne-environnement effectués auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle en démarche d'intégration socioprofessionnelle*. Québec, Canada: Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada.
- Chiocchio, F. y Frigon, J. Y. (2006).

Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior*, Goode, D. A. (1990). Thinking about and discussing quality of life. En R.L. Schalock y M.J. Begab (Eds.), *Quality of Life: Perspectives and Issues* (pp. 41-57). Washington, DC: American Association on Mental Retardation. 68(1), 175-187.

- Dawis, R. V. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.

- De Jonge, J. y Kompier, J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a Work Psychological Perspective. *International Journal of Stress Management*, 4(4), 235-258.

- De la Poza, J. y Prior, J. (1988). *Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico*. Primer Congreso Iberoamericano y Tercero Nacional de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid, Colegio Oficial de Psicólogos.

- Delamotte, Y. y Takezawa, S. (1986). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

- Delamotte, Y. y Takezawa, S. (1986). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job-Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.

- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relations to quality of life. *Applied Psychology: An international Review*, 39, 275-291.

- Farris, B., y Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental*

Disability, 26, 145-161.

- 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. (2007). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Tesis Doctoral no publicada: Universidad de Salamanca.

- Flores, N. (2008). *Calidad de Vida Laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Colección de Estudios, Consejo Económico y Social.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2010). Riesgos psicosociales y fomento del engagement en trabajadores con discapacidad intelectual. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 72, pág. 32, junio 2010.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2008). Quality of Working Life Indicators in Sheltered Workshop Workers: job demands, resources and psychological risks (pp. 153-168). En: E. Avram (Coord.), *Psychology in Modern Organizations*. Bucarest: Editura Universitara.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2009). Riesgos Laborales y engagement en trabajadores con discapacidad intelectual. En: M. A. Verdugo, T. Nieto, B. Jordán de Urrés y M. Crespo (Coords.), *Mejorando Resultados personales para una vida de calidad* (pp. 615-630). Salamanca, España: Amarú.

- Flores, N. y Jenaro, C. (2010). Riesgos psicosociales y fomento del "engagement" en trabajadores con discapacidad intelectual. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 72, 32-39

- Flores, N., Jenaro, C. González, F. y García, P.M. (2010b). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 47, 95-107.

- Flores, N., Jenaro, C. González-Gil, F., Robaina, F. y Martín, M.V. (2010a). Quality of working life in healthcare services. En: A.V. Ciurea, C.L. Cooper and E. Avram (Eds.), Management in health organizations (HO). Bucarest, Rumanía: The 21st century perspectives.
- 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.
- Fundación Universia (2014) II Estudio "Universidad y discapacidad" Disponible en: <http://www.fundacionuniversia.net/actualidad/noticias/detalleNoticias-2822.html>
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de Vida Laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds.). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo, (pp. 161-186). Madrid: Síntesis.
- Goode, D.A. (1989). Quality of life and quality of work life. En W.E. Kiernan, y R.L. (Eds.), Economics industry and disability, a look ahead, pp. 337-349. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Howard, B. y Gould, K. E. (2000). Strategic planning for employee happiness: A business goal for human service organizations. American Journal on Mental Retardation, 105, 377-386.
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2012) Encuesta de Integración Social y Salud 2012.
- Instituto Nacional de Estadística – INE. (2014). Informe El Empleo de las personas con discapacidad 2012.
- Jenaro C, Rodríguez P. (2004). Habilidades manipulativas y laborales en centros residenciales: concepto, evaluación y recursos. Gerencia de Servicios Sociales. Consejería de familia e igualdad de oportunidades. Junta de Castilla y León. 2004
- Jenaro, C. (1997). Orientación profesional en personas con discapacidad: desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación e intervención. Tesis Doctoral no publicada. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. (1997). Planificación de la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad. En VV.AA. III Congreso La Atención a la Diversidad en el Sistema Educativo (pp.1-21). Salamanca: Universidad de Salamanca. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).
- Jenaro, C. (1999). La transición a la vida adulta en jóvenes con discapacidad: Necesidades y Demandas. Ponencia presentada en las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Salamanca 18, 19 y 20 de marzo de 1999.
- Jenaro, C. (2000). La entrevista de trabajo en jóvenes con y sin discapacidad. En Carbonero, M., Lucas, S. y Martín, L. (Ed.). Formación De Formadores: Estrategias De Orientación Laboral. (pp.167-184). Valladolid: Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Junta de Castilla y León.
- Jenaro, C. (2004). Trabajo y Discapacidad. En J. De Elena (Ed.), Desigualdad Social y Relaciones de Trabajo, (pp. 129-142). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. y Flores, N. (2006). Calidad de Vida Laboral en Empleo Protegido. En M.A. Verdugo (Dir.), Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación, (pp. 199-214). Salamanca: Amarú.
- Jenaro, C. y Flores, N. (2009). Resultados de empleo en el trabajador con discapacidad intelectual y en la organización. En M.A. Verdugo (coord.). Mejorando resultados personales para una vida de calidad: VII Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad (pp. 593-614).

Salamanca: Amarú.

- Jenaro, C. y Verdugo, M. A. (1995). La formación profesional y la transición a la vida adulta. En: Verdugo, M. A. (coord.), *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras* (pp. 79-134). Madrid: Siglo Veintiuno.
- Jenaro, C., Flores, N. y Arias, B. (2007). Burnout and Coping in Human Service Practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 80-87.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C., Arias, B. y De Elena, J. (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e Ciudadanía*, 2, 1-21.
- Jenaro, C., Flores, N., González, F., Vega, V. y Cruz, M. (2010). Calidad de vida laboral en trabajadores en riesgos de exclusión social: modelo explicativo, evaluación y propuestas de mejora. En M.A. Verdugo, M. Crespo y T. Nieto (Coords). *Aplicación del paradigma de calidad de vida.VII Seminario de Actualización Metodológica en Investigación sobre Discapacidad SAID 2010* (pp. 99-116). Salamanca: INICO. Colección Actas 6/2010.
- Jenaro, C., Flores, N., González, F., Vega, V. y Cruz, M. (2012). Valoración de la calidad de vida laboral por parte del trabajador con discapacidad. VIII Jornadas Científicas Internacionales de investigación sobre discapacidad.
- Jenaro, C., Flores, N., Rodríguez, P. y Caballo, C. (2006). Assessment of support needs in participants with intellectual disabilities in occupational centers and sheltered workshops. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19(3), 246.
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S. y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.
- Jenaro, C., Rodríguez, P. y Flores, N. (2004). Evaluación de las habilidades laborales en centros residenciales para personas con discapacidad intelectual. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Jenaro, C., Verdugo, M.A. y Arias, B. (1995). Validación y aplicación del Cuestionario de Madurez para el Empleo (EMI) a una muestra de jóvenes con discapacidad física y sensorial. I Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con Discapacidad. Salamanca.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Columbia University.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. y Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 13, 378-391.
- Marineau, N. (1998). *Elaboration d'un instrument d'intégration socioprofessionnelle pour les personnes ayant des incapacités intellectuelle*. Granby: Centre Butters-Savoy et Horizon.
- Martel, J. P. y Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Martín, F., y Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT). Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A.,

Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C., y Martínez-Losa, F.: *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional, pp.13-36.

- Ministerio de Educación, Las Políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español, Secretaría General Técnica, Subdirección General del Documentación y Publicaciones, Madrid 2011.

- O'Connor, B.P. y Vallerant, 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.

- Peeters, M. y Rutte, C. (2005). Time Management Behavior as a Moderator for the Job Demand-Control Interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 64-75.

- Salanova, M. Peiró, J. M. y Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 1-25.

- Salanova, M., Bakker, A. y Llorens, S., (2006). Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22. doi 10.1007/s10902-005-8854-8

- Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales.[Meaning of work and labour values]. En J.M. Peiró y F. Prieto (Dir.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo* (pp.35-62). Madrid: Síntesis.

- Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

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

- Test, D. (1993). Job satisfaction of persons in supported employment. *Education and training in Mental Retardation*, 28, 38-46.