

Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad

Noelia Flores¹
Cristina Jenaro
Francisca González-Gil
Pedro M. García-Calvo

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO),
Universidad de Salamanca

Los trabajadores con discapacidad han de hacer frente, al igual que cualquier otro trabajador, a factores psicosociales presentes en su entorno laboral. El desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos de que disponen sitúa a los trabajadores en una posición de riesgo y reduce su calidad de vida en el trabajo. El objetivo de este trabajo consiste en dar a conocer un campo de estudio novedoso en la investigación sobre discapacidad intelectual: la calidad de vida laboral. Concretamente, se presentan los resultados obtenidos tras la evaluación de 428 trabajadores de centros especiales de empleo e iniciativas de empleo con apoyo. Los resultados ponen de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también perciben riesgos psicosociales laborales (estrés, *burnout*) y que los recursos (apoyo social) ayudan a mejorar su bienestar en el trabajo. Finalmente, se proponen diferentes estrategias de intervención individuales y organizacionales para potenciar la salud y la calidad de vida laboral.

1. Introducción

En nuestra sociedad, el empleo representa uno de los aspectos más importantes que condiciona nuestra vida, nuestras relaciones e incluso nuestra salud. Se puede decir que es un pilar fundamental y una de las principales actividades en las sociedades industrializadas (Salanova, Gracia y Peiró, 1996). El trabajo organiza la vida de las personas y contribuye también a su desarrollo económico y al bienestar social de la comunidad (Super, 1980). En este sentido, la naturaleza del trabajo, es decir, sus características y las condiciones en que se den, determinarán en parte las consecuencias o los efectos de éste sobre las personas y las organizaciones.

El concepto de 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. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Elizur y Shye, 1990; Flores *et al.*, 2010; Martel y Dupuis, 2006).

Tradicionalmente, el estudio de la calidad de vida laboral se ha realizado atendiendo a 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

¹ Correspondencia: Facultad de Psicología. Avda. de la Merced, 109-131. 37005 Salamanca. Tfno.: +34 923 294 695. Fax: +34 923 29 46 85. <nrobaina@usal.es>.

interés se sitúa en la organización, en sus condiciones físicas, objetivas e intrínsecas al puesto de trabajo y en cómo éstas 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).

En el ámbito de la discapacidad intelectual, la relación entre empleo y calidad de vida se ha puesto de manifiesto en multitud de estudios. Muchos han demostrado que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar con éxito un trabajo y contribuir a la comunidad (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997). También se ha constatado que el trabajo mejora la autoestima y la valoración social de estas personas (Farris y Stancliffe, 2001; Jenaro, 2004) y que además el empleo es un factor que mejora la calidad de vida de este colectivo (Eggleton *et al.*; Kober y Eggleton, 2005).

No obstante, si bien el concepto de ‘calidad de vida’ (*quality of life*) ha podido en ocasiones considerarse similar al de ‘calidad de vida laboral’ (*quality of work life*), ambos tienen un origen y desarrollo científico completamente diferenciado (Jenaro *et al.*, en prensa). El propio tesoro de Psychological Abstracts incluye ambos como conceptos diferenciados. Los términos asociados a la calidad de vida laboral son: características del trabajo, satisfacción laboral, estrés ocupacional, características organizativas, clima organizacional y condiciones de trabajo. Por el contrario, los términos asociados al concepto de calidad de vida que ofrece el tesoro son: cambios vitales, satisfacción vital, estilo de vida, cambios de estilo de vida y bienestar. De hecho, la evidencia empírica indica que los trabajadores ofrecen valoraciones distintas cuando se les pide que califiquen su calidad de vida y su calidad de vida laboral, tanto cuando se trata de trabajadores con discapacidad intelectual (Flores, Jenaro y Arias, 2006; Jenaro *et al.*, 2006) como en trabajadores sin discapacidad (Flores *et al.*, 2010; Jenaro, Flores y Arias, 2007). Por tanto, en el campo de la discapacidad, el concepto

más restringido de calidad de la vida laboral es relativamente nuevo y existen pocas investigaciones que lo hayan analizado como tal (algunas excepciones lo constituyen los trabajos de Flores, 2008; Flores y Jenaro, 2008, 2009; Flores, Jenaro y Arias, 2006; Jenaro y Flores, 2006, 2009).

Al igual que ha ocurrido con el concepto de calidad de vida (Goode, 1990; Schallock y Verdugo, 2002), la calidad de vida laboral en las personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores e indicadores que son relevantes para la población en general. Pese a ello, el indicador más analizado en este ámbito ha sido el de satisfacción laboral. Respecto a ésta, la mayoría de los estudios se caracterizan por haberse centrado en aspectos parciales de la satisfacción, como la obtención de un trabajo, o el acceso a modalidades de empleo más inclusivas y normalizadas en la comunidad.

Desde este punto de vista, se ha asumido que el trabajador con discapacidad intelectual experimenta satisfacción laboral por el mero hecho de obtener un empleo (Chiocchio, 2001; Test, 1993) y no como resultado de su bienestar respecto a otras dimensiones del trabajo, como las propias condiciones laborales. Bajo nuestro punto de vista, es bastante predecible, sin necesidad de plantear complejos estudios empíricos, prever un incremento en la satisfacción vital (calidad de vida) y en la satisfacción con el trabajo (calidad de vida laboral) en una persona, con o sin discapacidad, que obtiene un empleo tras encontrarse previamente desempleada. Si queremos mejorar los aspectos más cualitativos, creemos, por tanto, que la cuestión no es comparar situaciones extremas (con empleo frente a sin empleo), sino centrarnos en aquellas personas que se encuentran empleadas. Así, defendemos la opinión de que, para potenciar la calidad de vida laboral, es preciso actuar en los indicadores individuales, asegurando la existencia de un ajuste entre el trabajador y el trabajo, tanto en lo que se refiere a los valores, necesidades, aptitudes, actitudes (Chiocchio y Frigon, 2006; Dawis y Lofquist, 1984) como en las variables objetivas o del entorno de trabajo (aspectos ergonómicos, características del puesto de trabajo, condiciones laborales, entre otros).

Dicha línea viene también apoyada por los trabajos precedentes de Farris y Stancliffe (2001) o de Jenaro *et al.* (2002), en los que se pone de manifiesto que obtener un empleo no es suficiente para garantizar la satisfacción del trabajador con discapacidad intelectual. Es necesario, además, conseguir un adecuado equilibrio entre normalización –semejanza de las condiciones de trabajo con los trabajadores sin discapacidad– y los apoyos, o dicho de otro modo, entre las demandas y los recursos. Por tanto, la satisfacción laboral de un trabajador con discapacidad intelectual va más allá de la mera obtención de un empleo, o del tipo de entorno donde se encuen-

tre trabajando. Estará determinada también por el ambiente de trabajo experimentado por el trabajador, por la flexibilidad de dicho ambiente y por el adecuado equilibrio entre las características de la tarea y las habilidades del trabajador (Flores, 2008; Jenaro *et al.*, 2002).

Estas evidencias nos llevan a dar un paso más en la investigación sobre calidad de vida laboral en el campo de la discapacidad, y a intentar profundizar en el conocimiento de todos los factores que forman parte de ella. Además, también estamos obligados de alguna manera a contemplar el diseño de puestos y la organización y ordenación del trabajo, así como todas aquellas condiciones laborales susceptibles de producir riesgos y que puedan amenazar la salud y calidad de vida del trabajador. Estudios realizados en el ámbito anglosajón han constatado que los trabajadores con discapacidad se exponen a situaciones de riesgo (estrés) en sus lugares de trabajo (Hatton y Emerson, 2004; Lunsky y Bramston, 2006) y que, además, les afecta el mismo tipo de estresores que a la población en general (Bramston y Fogarty, 1995). En Europa, por ejemplo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2004) ha señalado que las personas con discapacidad deben recibir un tratamiento equitativo en el trabajo, particularmente en lo que se refiere a la salud y seguridad laboral. En este sentido, toda evaluación de riesgos que se lleve a cabo en el lugar de trabajo debe contemplar el análisis de los riesgos psicosociales, y el estudio de éstos en trabajadores con discapacidad intelectual no ha de constituir una excepción.

Pese a ello, en nuestro país, no constan estudios de este tipo, aunque la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), 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.

Por tanto, el análisis de los principales riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los trabajadores con discapacidad intelectual también debe ser un objetivo para todas aquellas organizaciones preocupadas por la mejora de la salud y la calidad de vida laboral de sus trabajadores.

En la actualidad, existe consenso en considerar que los factores de riesgo psicosocial presentes en cual-

quier contexto laboral se agrupan en dos categorías (Bakker *et al.*, 2003; Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, 2002): las demandas laborales y los recursos disponibles. Las demandas son aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y sociales del trabajo que requieren un esfuerzo para el trabajador y les suponen un coste (físico o psicológico). Ejemplos de demandas serían la sobrecarga cuantitativa (tener demasiado trabajo que hacer y poco tiempo disponible para realizarlo), el conflicto y la ambigüedad de rol, y los trabajos repetitivos o monótonos, entre otras. Por su parte, los recursos se definen como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales, tanto del trabajo como personales, caracterizados por reducir las demandas laborales, estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo del trabajador, y fomentar el compromiso e implicación en el trabajo. Como ejemplos de recursos, cabe destacar el nivel de autonomía en el trabajo, el control sobre el contenido de las tareas y el apoyo social de los compañeros o de los supervisores.

Existen evidencias (Fernet, Guay y Senécal, 2004; Jenaro y Flores, 2006) 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 el contrario, una combinación de altas demandas laborales y pocos recursos puede tener consecuencias en la salud física y psicológica del trabajador (O'Connor y Vallerant, 1994) y suponer un obstáculo en su calidad de vida laboral. En este sentido, la exposición a dichos factores de riesgo producirá estrés en todas aquellas situaciones en las que el individuo perciba que las demandas del entorno superan sus capacidades o recursos para afrontarlas, y cuando el individuo valore dicha situación como una amenaza para su estabilidad. Además, si el desequilibrio percibido persiste en el tiempo y el individuo fracasa en sus intentos por reestablecer la situación, el estrés se cronificará y dará lugar al denominado síndrome de *burnout* o síndrome de 'quemarse' por el trabajo (Schaufeli y Buunk, 2003; Schaufeli y Enzmann, 1998).

El *burnout* se define como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y baja eficacia profesional (Schaufeli *et al.*, 1996). El agotamiento hace referencia a sentimientos de fatiga y pérdida de energía experimentados por el trabajador en general. La despersonalización o el cinismo, por su parte, reflejan la actitud fría y distante del trabajador y su indiferencia respecto al contenido del trabajo y hacia el propio trabajo en sí. Finalmente, la eficacia profesional evalúa aspectos relacionados con la autoeficacia y con los sentimientos de éxito relacionados con el trabajo. Se dice, por tanto, que un trabajador está quemado en su trabajo cuando experimenta un elevado agotamiento, un

elevado cinismo y una baja eficacia profesional. En los últimos años, la investigación sobre el *burnout* ha experimentado un notable aumento. No obstante, en el ámbito de la discapacidad intelectual, y con la salvedad de los estudios realizados por Flores (2008), y Jenaro y Flores (2006), no existen investigaciones que hayan aportado datos al respecto. Por tanto, conocer si los trabajadores con discapacidad intelectual pueden llegar a ‘quemarse’ en sus trabajos será necesario si nuestro objetivo es mejorar su salud y, por ende, su calidad de vida laboral.

Por otro lado, conviene decir que también recientemente los investigadores que habían centrado su atención en el estudio del *burnout* se están interesando por un constructo considerado como el polo opuesto. Éste se ha denominado *work engagement* y ha sido traducido como ‘ilusión por el trabajo’ (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Tal interés coincide con un movimiento más amplio, que tiene que ver con la psicología positiva, cuyo foco de interés se centra en el estudio de las fortalezas y en el funcionamiento óptimo del ser humano, y no tanto en sus debilidades y disfunciones (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). La ilusión por el trabajo, por tanto, se define como un “estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli y Bakker, 2003: 4). Así, de modo contrario al agotamiento y al cinismo experimentados por los trabajadores quemados, los individuos ilusionados con el trabajo (*engaged*) se sienten capaces, se perciben con más recursos para afrontar las demandas laborales del día a día y, además, manifiestan sentirse entusiasmados en sus trabajos. Por tanto, el fomento del *engagement* se percibe como un elemento importante de cara a promover entornos laborales saludables y a mejorar la calidad de vida laboral.

Debido a que el *engagement* es un concepto bastante reciente en el ámbito de la psicología de las organizaciones (Mauno *et al.*, 2007), en el ámbito de la discapacidad en general, y de la discapacidad intelectual en particular, no existen investigaciones que hayan dado cuenta de dicho constructo desde esta perspectiva. Por tanto, el presente trabajo pretende contribuir al conocimiento de los factores asociados a la calidad de vida laboral, tanto de tipo negativo (demandas, *burnout*) como positivo (recursos, *engagement*). Concretamente, los objetivos que han guiado este trabajo fueron:

- Conocer los factores de riesgo psicosocial (demandas y recursos), el estrés laboral, los niveles de *burnout* y *engagement* experimentados por los trabajadores con discapacidad intelectual.
- Determinar semejanzas y diferencias en calidad de vida laboral en función de los riesgos laborales (*burnout*) y del *engagement*.

- Identificar semejanzas y diferencias en satisfacción laboral, *burnout* y *engagement*, en virtud de la opción laboral en la que se inscriba el trabajador.
- Determinar el impacto de las demandas, los recursos, el *burnout* y el *engagement* en la calidad de vida laboral.

Nos planteamos además cuatro hipótesis:

- Los trabajadores percibirán demandas y recursos en sus lugares de trabajo, y quienes experimenten estrés laboral percibirán con mayor intensidad las demandas de su trabajo y experimentarán, a su vez, menores recursos y una menor calidad de vida laboral
- Existirán diferencias significativas entre los trabajadores en función del síndrome de *burnout* y *engagement* experimentado. En este sentido, quienes estén quemados en sus trabajos experimentarán una menor calidad de vida, laboral y quienes presenten *engagement* tendrán una mayor calidad de vida en el trabajo
- Existirán diferencias significativas en *burnout*, *engagement* y calidad de vida laboral, en función de la alternativa laboral a la que pertenezca el trabajador, siendo los trabajadores de alternativas laborales más inclusivas quienes experimenten menos *burnout*, mayor *engagement* y mayor calidad de vida laboral.
- Demandas, recursos, *burnout* y *engagement* contribuirán a predecir la calidad de vida laboral.

2. Método

2.1. Participantes

Los participantes en esta investigación fueron una muestra de conveniencia formada por 428 trabajadores con discapacidad intelectual de diferentes centros especiales de empleo e iniciativas de empleo con apoyo ubicados en Cantabria, Cataluña y Andalucía. Todos presentaban discapacidad intelectual como diagnóstico principal y sus niveles de discapacidad oscilaban entre límites y ligeros. Estudios previos con este tipo de trabajadores han constatado que estos niveles de discapacidad no afectan diferencialmente de manera significativa a los resultados obtenidos en el empleo, ni a la capacidad del trabajador para adaptarse a las condiciones del trabajo y afrontar adecuadamente las demandas de aquél (Jenaro *et al.*, 2006; Verdugo, Jordán de Urrés y Bellver, 1998). Respecto al sexo de los participantes, 262 (61,2%) eran hombres frente a 165 (38,6 %) mujeres. Predominaban los trabajadores con edades comprendidas entre los 31 y 40 años (36,2%), seguidos de quienes tenían entre 22 y 30 años (28%). Del total, el 84,6% trabajaba en centros especiales de empleo, frente al 15,4% que lo hacía en diferentes alternati-

vas de empleo con apoyo. Destacan los trabajadores a tiempo completo (409, el 95,6%) frente a aquellos que trabajaban a tiempo parcial (19, el 4,4%). Además, 149 (34,8%) trabajadores tenían turno de trabajo de mañana, frente a 238 (55,6%) que manifiestaban desempeñar su trabajo en jornada partida (mañana y tarde). Respecto a la antigüedad, un gran porcentaje de los participantes (35,3%) se caracterizaban por llevar más 11 de años trabajando, seguidos de quienes llevan menos de un año (20%). Del total, 115 (27%) trabajaban en Cantabria, 210 (49,1%) lo hacían en Cataluña, y 103 (24,1%), en Andalucía. El tipo de trabajo desempeñado por los participantes cubría áreas muy diversas, como manipulados, ordenanzas de administración y oficinas, imprenta, serigrafía y artes gráficas, jardinería y limpieza.

2.2. Procedimiento

Los datos se recogieron durante los meses de noviembre y diciembre de 2006, y enero y febrero de 2007. El contacto con los centros se realizó por teléfono, correo postal y correo electrónico. Una vez confirmada la participación de éstos, los miembros del equipo de investigación se desplazaron para evaluar a los trabajadores con discapacidad intelectual. Así, un total de 428 trabajadores con discapacidad intelectual de nueve centros especiales de empleo y cuatro iniciativas empleo con apoyo accedieron a participar en el estudio. Todos los trabajadores colaboraron de forma voluntaria y ofrecieron su consentimiento informado. En todos los casos, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de las respuestas emitidas.

2.3. Instrumentos

Para la evaluación de las demandas y recursos laborales, se empleó el Job Content Questionnaire (traducido y adaptado de Karasek [1985] y 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; Vermeulen y Mustard, 2000). El cuestionario está compuesto por 34 ítems, que se responden en una escala tipo Likert de cuatro puntos, que refleja 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 ocho factores (empleo de habilidades, control sobre la tarea, demandas psicológicas, demandas físicas, apoyo social de compañeros, apoyo social del supervisor, apoyo social y control sobre el contenido del trabajo) que hacen referencia a las demandas y recursos laborales presentes en cualquier tipo de trabajo. Es un instrumento válido y fiable, con unos

coeficientes de consistencia interna α de Cronbach superiores a 0,70 en todas las escalas (Karasek, 1979). Cabe decir que, para la aplicación de este instrumento a trabajadores con discapacidad intelectual, se simplificaron los enunciados de siete ítems. Cuatro jueces expertos valoraron su equivalencia y contribuyeron a la redacción final de los ítems, con lo que se garantizó la validez de contenido.

También se utilizó la Encuesta sobre Indicadores de Calidad de Vida Laboral diseñada por Jenaro y Flores (2005) y empleada en estudios previos con trabajadores con discapacidad intelectual (Flores, Jenaro y Arias, 2006; Flores, 2008; Jenaro *et al.*, 2006). La encuesta contiene preguntas relacionadas con diversos factores de calidad de vida laboral, tales como la valoración de estresores laborales (12 ítems a los que se responde en una escala tipo Likert de 10 puntos; $\alpha = 0,84$), la satisfacción laboral (formado por cuatro ítems a los que se responden en una escala tipo Likert de cuatro puntos; $\alpha = 0,79$). Además, posee dos preguntas destinadas a conocer la valoración subjetiva del trabajador sobre su calidad de vida y su calidad de vida laboral. En cada uno de los ítems, se le pide al trabajador que puntúe su calidad de vida y su calidad de vida laboral en una escala continua de 10 puntos, donde uno es la mínima puntuación y 10, la máxima. Finalmente, la encuesta incluye apartados referidos a datos sociodemográficos y otras variables relacionadas con características contextuales del trabajo.

Asimismo, en la evaluación del *burnout* se usó el Cuestionario Burnout de Maslach-General Survey (MBI-GS, Schaufeli *et al.*, 1996). Este cuestionario de autoinforme está compuesto por 16 ítems destinados a evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo en cualquier tipo de trabajo, y puede ser completado por cualquier tipo de trabajador. Los 16 ítems se agrupan, a su vez, en tres subescalas: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Dichos ítems se puntúan según una escala tipo Likert de 0 ('nunca') a 6 ('siempre') puntos que indica la frecuencia con que cada uno de los ítems es experimentado. Puntuaciones elevadas en agotamiento, elevadas en cinismo y bajas en eficacia profesional son indicativas de *burnout*. En el presente estudio, se obtuvieron unos índices de fiabilidad con valores α de Cronbach de entre 0,61 y 0,80, lo que apoya su consistencia interna. El instrumento se adaptó para ser aplicado a trabajadores con discapacidad.

Finalmente, se utilizó la versión de nueve ítems del Cuestionario WES de Engagement (Schaufeli y Bakker, 2003). Esta versión del instrumento se compone de nueve ítems, a los que se responde en una escala tipo Likert de siete puntos, que se distribuyen desde cero 'nunca' a 6 'siempre', según la frecuencia con que el sujeto experimenta los sentimientos plasmados en cada uno de ellos. Los ítems se agrupan en tres subescalas, denominadas 'vigor', 'dedicación' y 'absorción'. La obtención de puntuaciones elevadas

en todas las escalas son indicativas de *engagement* del trabajador. En este estudio, la escala ha mostrado una adecuada consistencia interna, con valores α de Cronbach de entre 0,80 y 0,85, siendo la fiabilidad total de la escala igual a 0,91. Para su aplicación con trabajadores con discapacidad intelectual, procedimos también a simplificar los enunciados de cuatro de sus nueve ítems.

3. Resultados

Para el contraste de hipótesis, se emplearon estadísticos de contraste univariados (análisis de varianza) y estadísticos descriptivos y correlacionales, fundamentalmente. Los datos fueron analizados con el programa SPSS versión 11.5 (2002). El nivel de confianza establecido fue de $\alpha = 0,05$.

En primer lugar, y respecto al porcentaje de trabajadores que experimentan estrés en su lugar de trabajo, cabe destacar que el 41% contesta afirmativamente a la pregunta '¿Consideras que tu trabajo es estresante?', frente al 59% que manifiesta no experi-

mentar estrés laboral. Por lo que se refiere a la presencia de diferencias significativas en la percepción de demandas o estresores laborales, recursos y calidad de vida laboral en función de si el trabajo es considerado, o no, como estresante, en la Tabla 1 se ofrecen los resultados obtenidos tras el análisis de varianza. Se puede observar la existencia de diferencias significativas en todas las demandas analizadas. En este sentido, los trabajadores que manifiestan experimentar estrés en su lugar de trabajo perciben con mayor intensidad todas las demandas laborales (por ejemplo, cantidad de tareas, poco tiempo de descanso diario, escasez de formación, tareas repetitivas) y perciben, por su parte, una menor calidad de vida laboral. Respecto a los recursos, no se encontraron diferencias significativas entre estrés y empleo de habilidades ($F_{(1,426)} = 3,288, p > 0,05$), control sobre la tarea ($F_{(1,426)} = 3,770, p > 0,05$) y apoyo social del supervisor ($F_{(1,426)} = 2,993, p > 0,05$). Sin embargo, el apoyo social de los compañeros sí difirió significativamente entre quienes percibían estrés en su lugar de trabajo, siendo los trabajadores que experimentaban estrés quienes percibían un menor apoyo por parte de sus

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (ANOVA) entre las demandas laborales y calidad de vida laboral en función de la percepción de estrés laboral

Demandas laborales	Estrés	N	\bar{x}	σ	F	p
Turnos	sí	175	3,69	3,14	41,960	0,000
	no	253	2,10	1,94		
Cantidad de tareas	sí	175	5,21	3,01	98,538	0,000
	no	253	2,69	2,22		
Exceso de responsabilidad	sí	175	4,13	2,91	26,327	0,000
	no	253	2,80	2,40		
Tareas repetitivas	sí	175	5,44	3,25	70,201	0,000
	no	253	3,06	2,60		
Escasez de formación	sí	175	2,85	2,63	7,807	0,005
	no	253	2,20	2,14		
Producción diaria	sí	175	3,70	2,83	26,350	0,000
	no	253	2,41	2,32		
Poco tiempo de descanso	sí	175	4,29	3,17	10,673	0,001
	no	253	3,32	2,89		
Relación con el jefe	sí	175	3,79	2,96	25,663	0,000
	no	253	2,48	2,38		
Falta de información sobre el desempeño	sí	175	3,41	2,69	19,264	0,000
	no	253	2,34	2,28		
Relación con los compañeros	sí	175	3,74	2,98	9,338	0,002
	no	253	2,90	2,69		
Demandas psicológicas	sí	175	2,60	0,45	38,055	0,000
	no	253	2,32	0,48		
Demandas físicas	sí	175	2,46	0,61	16,939	0,000
	no	253	2,20	0,63		
Calidad de vida laboral	sí	175	6,67	2,60	24,796	0,000
	no	252	7,84	2,23		

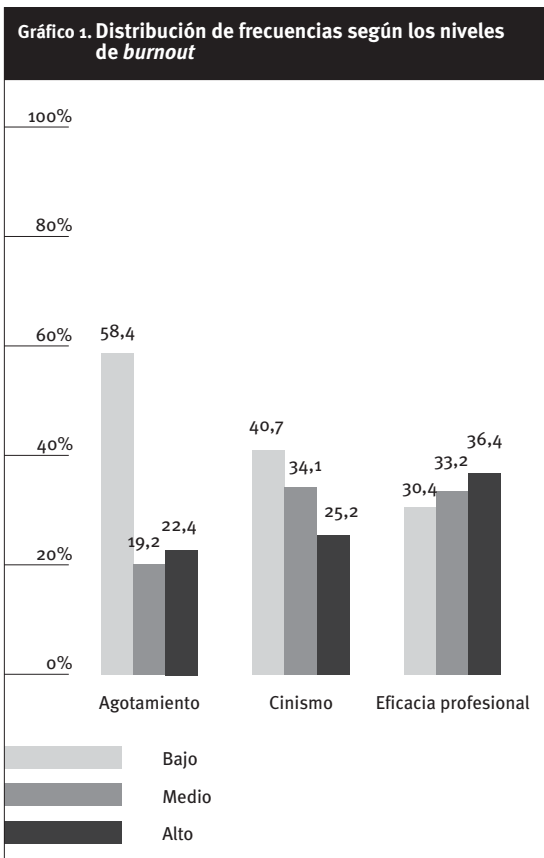
Fuente: Elaboración propia.

compañeros ($F_{(1,426)} = 4,928, p < 0,05$). Estos resultados confirman ampliamente nuestra hipótesis 1.

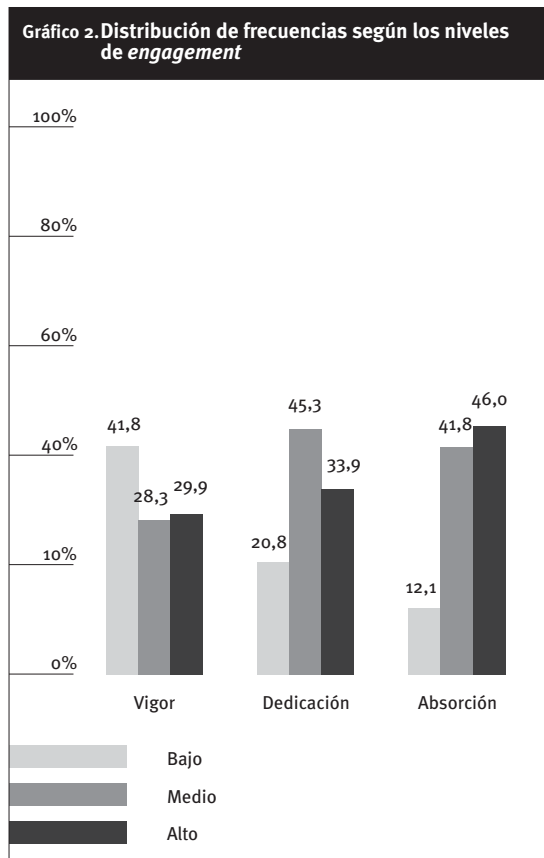
Respecto a la presencia de riesgos psicosociales (*burnout*) y *engagement* en la muestra de trabajadores con discapacidad, las puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones del síndrome de *burnout* y del *engagement* fueron recodificadas en los niveles alto, medio y bajo, atendiendo a los baremos propuestos por los autores originales del instrumento. Así, en el Gráfico 1 se observa cómo un 22,4% de los trabajadores presentan elevado agotamiento, un 25,2% muestra un elevado cinismo o despersonalización, y un 30,4%, una baja eficacia profesional. Más concretamente, de los 428 entrevistados, 28 trabajadores (6,82%) cumplen con los tres criterios definitivos del síndrome de *burnout*, esto es, puntuaciones elevadas en agotamiento y cinismo, y bajas en eficacia profesional. Todos ellos trabajan en centros especiales de empleo, un 82,1% son hombres, y un 17,9%, mujeres. Se trata, además, de trabajadores de entre los 31 y los 40 años (32,1%), solteros (96,4%) y sin cargas familiares (96,4%), con contrato indefinido (92,9%), que trabajan en manipulados (46,4%), en jornada completa (95,4%), con jornada de mañana y tarde (82,1%), que llevan desarrollando el mismo trabajo más de 11 años (39,3%) y que llevan en la misma empresa más de 16 años.

Respecto a los niveles de *engagement*, las puntuaciones en cada una de las dimensiones también fueron recodificadas según los baremos establecidos para la muestra de trabajadores españoles. En el Gráfico 2, vemos, en este caso, cómo un 29,9% experimenta un alto vigor, un 33,9% muestra una elevada dedicación y un 46% siente una alta absorción. Además, 91 trabajadores (22,3%) del total estudiado cumplen con los tres criterios de *engagement*, esto es, puntuaciones elevadas en las tres dimensiones.

El perfil de estos participantes se corresponde con trabajadores en centros especiales de empleo (83,5%), hombres (63,7%), de edades entre los 31 y los 40 años (30,8%), solteros (89%), sin cargas familiares (84,6%), con contrato indefinido (72,5%), que trabajan en manipulados (33%), a jornada completa (98,9%), sin turnos (93,4%), en jornada de mañana y tarde (50,5%), que llevan trabajando más de 11 años (40,7%) y en la misma empresa más de 16 años (39,6%). Es interesante observar cómo estos datos no difieren del perfil del profesional 'quemado', previamente expuesto. Es posible aventurar que las diferencias entre un perfil y otro se encuentren en otras variables organizacionales, especialmente las relacionadas con la percepción de demandas y recursos.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, para contrastar la hipótesis 2 se realizaron los correspondientes análisis de varianza de un factor (ANOVA) en función del nivel de *burnout* y *engagement* experimentado por el trabajador y la percepción de calidad de vida en el trabajo. Los resultados se presentan en la Tabla 2. A la vista de éstos, es posible indicar que el síndrome de *burnout* afecta diferencialmente a la calidad de vida laboral, siendo los trabajadores ‘quemados’ (alto agotamiento, alto cinismo y baja eficacia profesional) quienes experimentan una peor calidad de vida en su trabajo. Por otro lado, el *engagement* afecta positivamente a la calidad de vida en el trabajo. En este sentido, los trabajadores con alto vigor, alta dedicación y elevada absorción están más satisfechos con su vida laboral frente a sus iguales con puntuaciones bajas en cada una de las tres dimensiones de este constructo. Dichos resultados confirman la hipótesis 2.

Por su parte, con objeto de verificar si la alternativa laboral afectaría diferencialmente al *burnout*, el *engagement* y a la calidad de vida laboral experimentada por los trabajadores, se llevó a cabo un análisis de varianza de un factor (ANOVA) con las variables mencionadas. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 3. Se constata cómo la alternativa laboral afecta diferencialmente al *burnout*, al

engagement (salvo a la dimensión de absorción, donde no se encontraron diferencias estadísticamente significativas) y a la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores. Más concretamente, los trabajadores de empleo con apoyo están menos quemados por sus trabajos y manifiestan un mayor *engagement* y una mayor calidad de vida laboral frente a sus iguales de alternativas laborales menos inclusivas (centros especiales de empleo). Dichos resultados avalan ampliamente la hipótesis 3.

Finalmente, y con objeto de de contrastar el grado en que las demandas, los recursos, el *burnout* y el *engagement* contribuyen a predecir la calidad de vida laboral (hipótesis 4), se realizaron correlaciones de Pearson entre las diferentes variables y el factor de calidad de vida laboral. Los datos pusieron de manifiesto un elevado número de correlaciones significativas. Seguidamente, procedimos a realizar un análisis de regresión múltiple por el método paso a paso (*stepwise*), para así seleccionar el ‘mejor’ modelo para predecir la satisfacción laboral. En la Tabla 4, se puede observar cómo un 41% de la mitad de la varianza de la calidad de vida laboral satisfacción laboral es explicada por el modelo. Las variables que entraron en el modelo fueron las siguientes: cinismo, demandas laborales, vigor, absorción, apoyo social del supervisor.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (ANOVA) entre la calidad de vida laboral en función de los niveles de *burnout* y *engagement* experimentados

Calidad de vida laboral, según niveles de <i>burnout</i> y <i>engagement</i>	N	\bar{x}	σ	F	p
Agotamiento				32,233	0,000
Bajo	250	8,04	2,03		
Medio	82	7,04	2,24		
Alto	95	5,85	2,91		
Cinismo				60,906	0,000
Bajo	174	8,45	1,84		
Medio	146	7,42	2,24		
Alto	107	5,50	2,55		
Eficacia profesional				18,933	0,000
Bajo	130	6,39	2,55		
Medio	141	7,42	2,34		
Alto	156	8,12	2,21		
Vigor				36,559	0,000
Bajo	179	6,28	2,56		
Medio	120	7,86	1,97		
Alto	128	8,41	2,11		
Dedicación				60,899	0,000
Bajo	88	5,31	2,40		
Medio	194	7,41	2,20		
Alto	145	8,54	1,98		
Absorción				29,116	0,000
Bajo	52	5,27	2,64		
Medio	178	7,26	2,22		
Alto	197	8,01	2,29		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos y significación de las diferencias (ANOVA) entre el *burnout*, el *engagement* y la calidad de vida laboral en función de la alternativa laboral

<i>Burnout, engagement, calidad de vida laboral</i>	Alternativa laboral	N	\bar{x}	σ	F	p
Agotamiento	CEE	362	2,08	1,49	20,411	0,000
	ECA	66	1,19	1,29		
Cinismo	CEE	362	1,63	1,17	31,649	0,000
	ECA	66	0,78	0,94		
Eficacia profesional	CEE	362	4,43	0,91	14,995	0,000
	ECA	66	4,89	0,76		
Vigor	CEE	362	3,53	1,70	5,309	0,022
	ECA	66	4,04	1,53		
Dedicación	CEE	362	3,94	1,55	8,966	0,003
	ECA	66	4,54	1,28		
Absorción	CEE	362	4,05	1,44	0,037	0,847
	ECA	66	4,01	1,44		
Calidad de vida laboral	CEE	361	7,24	2,46	5,330	0,021
	ECA	66	8,00	2,38		

CEE: centros especiales de empleo. ECA: empleo con apoyo.

Fuente: Elaboración propia.

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

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Error típico	Cambio en R ²	Cambio en F	gl1	gl2	p
1	0,513	0,263	0,261	2,114	0,263	151,595	1	425	0,000
2	0,588	0,346	0,343	1,993	0,083	53,919	1	424	0,000
3	0,628	0,395	0,391	1,920	0,049	34,098	1	423	0,000
4	0,637	0,406	0,401	1,904	0,011	8,069	1	422	0,005
5	0,643	0,413	0,406	1,895	0,007	5,022	1	421	0,026

* Variable dependiente: calidad de vida laboral. 1 Predictores: constante, cinismo. 2. Predictores: constante, cinismo, demandas laborales. 3. Predictores: constante, cinismo, demandas laborales, vigor. 4. Predictores: constante, cinismo, demandas laborales, vigor, absorción. 5. Predictores: constante, cinismo, demandas laborales, vigor, absorción, apoyo social del supervisor.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Coeficientes del modelo de regresión (predicción de la calidad de vida laboral)*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	p
	B	Error típico	β			
Constante	8,973	0,166	-	-	53,992	0,000
Cinismo	1,074	0,087	-0,513	-	-7,906	0,000
Demandas laborales	-0,540	0,074	-0,329	-	-6,722	0,000
Vigor	0,354	0,061	0,244	-	3,339	0,000
Absorción	0,228	0,080	0,134	-	2,841	0,005
Apoyo social del supervisor	0,400	0,178	0,095	-	-2,241	0,026

* Variable dependiente: calidad de vida laboral.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 5, se puede identificar la importancia relativa de los predictores, atendiendo a los coeficientes estandarizados. En definitiva, se puede decir que la calidad de vida laboral es predicha, en este orden, por la percepción de:

- Un bajo cinismo o despersonalización.
- Una baja intensidad de las demandas laborales (tareas repetitivas, escasez de formación, no tener tiempo para descansar, realizar una gran cantidad de tareas diariamente, no poder cambiar/rotar en el trabajo).

- Un elevado vigor en el trabajo.
- Una elevada absorción o sensación de que el tiempo 'pasa volando' mientras se está trabajando.
- Un bajo agotamiento emocional.

Es decir, la calidad de vida laboral consiste en el adecuado equilibrio entre las demandas, los riesgos psicosociales (cinismo) y los recursos percibidos para hacerles frente (apoyo social, vigor, absorción). Estos resultados corroboran la hipótesis 4.

4. Conclusiones

En este trabajo, hemos constatado que la calidad de vida laboral del trabajador con discapacidad intelectual va más allá de la mera obtención de un empleo. Los trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo y en empleo con apoyo, al igual que otros trabajadores, están expuestos a demandas laborales en sus lugares de trabajo, y que experimenten estrés laboral, sin duda, es un factor que afecta a su calidad de vida en el trabajo. Asimismo, los resultados también ponen de manifiesto que, si la situación de estrés se mantiene en el tiempo, tiende a cronificarse y da lugar al síndrome de *burnout*, o quemarse por el trabajo. En este sentido, los resultados de este estudio muestran la existencia de *burnout* en los trabajadores pertenecientes a los centros especiales de empleo y las iniciativas de empleo con apoyo analizadas. Concretamente, 28 trabajadores están ‘quemados’, es decir, experimentan estrés laboral crónico. Por otro lado, para un 41% de los trabajadores, su trabajo es estresante. Del mismo modo, se evidencia cómo el sentimiento de quemarse por el trabajo afecta negativamente a la calidad de vida laboral. Estos resultados nos permiten corroborar que los trabajadores con discapacidad intelectual no constituyen una excepción ante los riesgos laborales psicosociales. Es más, suponen un grupo de riesgo con el que se debe intervenir para prevenir dichos riesgos.

En esta investigación, no obstante, hemos querido dar un paso más y analizar también la vertiente positiva del *burnout*, o lo que es lo mismo, el *engagement* o la ilusión por el trabajo. En este sentido, nuestros resultados permiten constatar la existencia de condiciones que favorecen el vigor, la dedicación y la absorción del trabajador y que, por tanto, optimizan la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores. En concreto, 91 trabajadores con discapacidad intelectual (21,26%) de la muestra se encuentran ‘ilusionados con el trabajo’ y experimentan elevado vigor, elevada dedicación y elevada absorción. Similares conclusiones se han obtenido en población sin discapacidad (Laschinger, Wong y Greco, 2006; Leiter y Laschinger, 2006; Tuuli y Karisalmi, 1999).

También nuestros resultados apoyan la consideración de que el acceso a modalidades de empleo más normalizadas en la comunidad (empleo con apoyo) favorece la satisfacción y la calidad de vida laboral del trabajador. Aspectos como las propias condiciones laborales de cada una de las alternativas (remuneración, realización de trabajos más rutinarios en centros especiales de empleo) podrían contribuir, de alguna manera, a explicar dichas diferencias. No obstante, será preciso realizar otros estudios que evalúen los aspectos diferenciales de ambas modalidades de empleo y su relación con la calidad de vida laboral.

Pese a estas diferencias, nuestros resultados han puesto de manifiesto la existencia de demandas, riesgos psicosociales y recursos en las dos alternativas laborales, y cómo el desequilibrio percibido por el trabajador afecta a su calidad de vida laboral. Por tanto, realizar intervenciones que tengan como objeto reducir las demandas y potenciar los recursos debe ser una tarea de obligado cumplimiento para todas aquellas empresas y organizaciones comprometidas con la calidad y con la mejora de la salud de sus trabajadores. Dichas intervenciones requerirán una modificación de aspectos individuales y organizacionales. Entre las intervenciones individuales que se pueden poner en marcha para reducir los riesgos en estos trabajadores, destacan las siguientes: entrenamiento en relajación y solución de problemas, mejora de las habilidades sociales para favorecer el apoyo social con los compañeros, organización del tiempo, mantener estilos de vida saludable, buscar el lado positivo de los problemas, centrarse más en los logros que en los fracasos, aprender la técnica del ‘ensayo cognitivo’, reestructuración cognitiva y detención del pensamiento, y ayuda en la planificación y desarrollo de carrera. Por su parte, entre las muchas intervenciones organizacionales que se pueden llevar a cabo con el mismo fin, cabe citar la realización de acciones formativas para los trabajadores en temas como gestión del tiempo y prevención de riesgos psicosociales; ofrecer retroalimentación sobre el desempeño profesional; permitir al trabajador que asuma el control sobre el contenido de la tarea; implicarlo en la toma de decisiones laborales de la empresa; plantear la posibilidad de hacer variaciones en las tareas o rotaciones en el lugar de trabajo; ofrecer oportunidades de asumir responsabilidades a aquellos trabajadores más competentes; ofrecer información al trabajador sobre sus funciones, responsabilidades y obligaciones; y cuantas otras intervenciones tengan como objetivo potenciar los recursos y mejorar el clima de trabajo.

Finalmente, no queremos terminar sin señalar una serie de limitaciones del presente trabajo, como las relacionadas con la obtención de datos a partir de muestras incidentales, que no permiten 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 utilizar diseños longitudinales que permitan corroborar las relaciones causales a través del tiempo y que nos permitan poner en marcha intervenciones y evaluar su eficacia en la reducción de los riesgos psicosociales. Pese a las limitaciones indicadas, el presente trabajo constituye un paso más en la investigación sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual, campo aún necesitado de esfuerzos investigadores para lograr el bienestar biopsicosocial en estos trabajadores.

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2004): "Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad", *Factsheet*, nº 53.
- (2002): *How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-related Stress*, Bilbao, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- BAKKER, A. B.; *et al.* (2003): "Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency", *Journal of Vocational Behavior*, nº 62, págs. 341-356.
- BRAMSTON, P.; y FOGARTY, G. (1995): "Measuring stress in the mildly intellectually handicapped: The factorial structure of the Subjective Stress Scale", *Research in Developmental Disabilities*, nº 16, págs. 117-131.
- CHIOCCIO, F. (2001): *Developpement et comparaison des modeles d'appariement personne-environnement effectués auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle en démarche d'intégration socioprofessionnelle*, Montréal, Université de Montréal. Tesis doctoral.
- CHIOCCIO, F.; y FRIGON, J. Y. (2006): "Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation", *Journal of Vocational Behavior*, nº 68, págs. 175-187.
- DAWIS, R. V.; y LOFQUIST, L. H. (1984): *A Psychological Theory of Work Adjustment*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- EGGLETON, I.; *et al.* (1999): "The impact of employment on the quality of life of people with intellectual disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation*, nº 13, págs. 95-107.
- ELIZUR, D.; y SHYE, S. (1990): "Quality of work life and its relations to quality of life", *Applied Psychology: An International Review*, nº 39, págs. 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*, nº 26, págs. 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*, nº 65, págs. 39-56.
- FLORES, N. (2008): *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- FLORES, N.; y JENARO, C. (2008): "Quality of working life indicators in sheltered workshop workers: Job demands, resources and psychosocial risks", en AVRAM, E.: *Psychology in Modern Organizations*, Bucarest, Editura Universitara, págs. 153-168.
- FLORES, N.; y JENARO, C. (2009): "Riesgos laborales y engagement en trabajadores con discapacidad intelectual", en VERDUGO, M. A.; *et al.*: *Mejorando resultados personales para una vida de calidad*, Salamanca, Amarú, págs. 615-630.
- 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*, vol. 19, nº 3, pág. 230.

- FLORES, N.; *et al.* (2010): "Quality of working life in health care services", en CIUREA, A.; COOPER, C. L.; y AVRAM, E.: *Management of Healthcare Systems and Organizations*, Bucarest, Editura Universitara, págs. 339-360.
- GONZÁLEZ, P.; PEIRÓ, J. M.; y BRAVO, M. J. (1996): "Calidad de vida laboral", en PEIRÓ, J. M.; y PRIETO, F.: *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: aspectos psicosociales del trabajo*, Madrid, Síntesis, págs. 161-186.
- GOODE, D. A. (1990): "Thinking about and discussing quality of life", en SCHALOCK, R. L.; y BEGAB, M. J.: *Quality of Life: Perspectives and Issues*, Washington DC, American Association on Mental Retardation, págs. 41-57.
- HATTON, C.; y EMERSON, E. (2004): "The relationship between life events and psychopathology among children with intellectual disabilities", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, nº 17, págs. 109-117.
- JENARO, C. (2004): "Trabajo y discapacidad", en DE ELENA, J.: *Desigualdad social y relaciones de trabajo*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, págs. 129-142.
- JENARO, C.; y FLORES, N. (2006): "Calidad de vida laboral en empleo protegido", en VERDUGO, M. A. (dir.): *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*, Salamanca, Amarú, págs. 199-214.
- JENARO, C.; y FLORES, N. (2009): "Resultados de empleo en el trabajador con discapacidad y en la organización", en VERDUGO, M. A. *et al.*: *Mejorando resultados personales para una vida de calidad*, Salamanca, Amarú, págs. 593-614.
- JENARO, C.; FLORES, N.; y ARIAS, B. (2007): "Burnout and coping in human service practitioners", *Professional Psychology: Research and Practice*, nº 38, págs. 80-87.
- JENARO, C.; *et al.* (2006): "Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual", *Comunicación e Ciudadanía*, nº 2, págs. 1-21.
- JENARO, C.; *et al.*, (en prensa): "Calidad de vida laboral en trabajadores en riesgo de exclusión social: modelo explicativo, evaluación y propuestas de mejora", en VERDUGO, M. A.; *et al.*: *Aplicación del paradigma de calidad de vida a la intervención con personas con discapacidad desde una perspectiva integral*, Salamanca, INICO Publicaciones.
- JENARO, C.; *et al.* (2006): "Assessment of support needs in participants with intellectual disabilities in occupational centers and sheltered workshops", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, nº 19, pág. 246.
- JENARO, C.; *et al.* (2002): "Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes", *Journal of Vocational Rehabilitation*, nº 17, págs. 5-21.
- KARASEK, R. A. (1979): "Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, nº 24, págs. 285-308.
- (1985): *Job Content Questionnaire and User's Guide*, Nueva York, Columbia University.
- KOBBER, R.; y EGGLETON, I. R. C. (2005): "The effect of different types of employment on quality of life", *Journal of Intellectual Disabilities Research*, nº 49, págs. 756-760.
- LASCHINGER, H. K. S.; WONG, C. A.; y GRECO, P. (2006): "The impact of staff nurse empowerment on person-job fit and work engagement/burnout", *Nursing Administration Quarterly*, nº 30, págs. 358-367.
- LEITER, M. P.; y LASCHINGER, H. K. S. (2006): "Relationships of work and practice environment to professional burnout", *Nursing Research*, nº 55, págs. 137-146.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, nº 269, de 10 de noviembre, pág. 1.011.
- LUNSKY, Y.; y BRAMSTON, P. (2006): "A preliminary study of perceived stress in adults with intellectual disabilities according to self-report and informant ratings", *Journal of Intellectual & Developmental Disabilities*, nº 31, págs. 20-27.
- MANK, D.; CIOFFI, A.; y YOVANOFF, P. (1997): "Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes", *Mental Retardation*, nº 35, págs. 185-197.
- 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*, nº 77, págs. 333-368.
- MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; y LEITER, M. (2001): "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, nº 52, págs. 397-422.
- MAUNO, S.; KINNUNEN, U.; y RUOKALAINEN, M. (2007): "Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, nº 70, págs. 149-171.
- 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*, volumen. 9, nº 2, págs. 189-194.
- SALANOVA, M.; GRACIA, F. J.; y PEIRÓ, J. M. (1996): "Significado del trabajo y valores laborales" en PEIRÓ, J. M.; y PRIETO, F.: *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: aspectos psicosociales del trabajo*, Madrid, Síntesis, págs. 35-62.
- SEGURADO, A.; y AGULLÓ, E. (2002): "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social", *Psicothema*, nº 14, págs. 828-836.
- SELIGMAN, M. E. P.; y CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000): "Positive psychology. An introduction", *American Psychologist*, nº 55, págs. 5-14.

- SCHALOCK, R. L.; y VERDUGO, M. A. (2002): *Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners*, Washington DC, American Association on Mental Retardation.
- SCHAUFELI, W. B.; y BAKKER, A. B. (2003): *UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*, Utrecht, Utrecht University.
- SCHAUFELI, W. B.; y BUUNK, B. P. (2003): "Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing" en SCHABRACQ, J. M.; WINNUBST, J. A. M.; y COOPER, C. L.: *The Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester, Wiley, págs.383-425.
- SCHAUFELI, W.; y ENZMANN, D. (1998): *The Burnout Companion to Study & Practice. A Critical Analysis*, Londres, Taylor & Francis.
- SCHAUFELI, W. B.; et al. (1996): "The MBI-General Survey" en MASLACH, C.; JACKSON, J. E.; y LEITER, M. P.: *Maslach Burnout Inventory. Third Edition*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press, págs. 19-26.
- SPSS (2002): *SPSS Base 11.5 for Windows User's Guide*, Chicago, SPSS.
- SUPER, D. (1980): "A life-span, life-space approach to career development", *Journal of Vocational Behavior*, nº 16, págs. 282-298.
- TEST, D. (1993): "Job satisfaction of persons in supported employment", *Education and Training in Mental Retardation*, nº 28, págs. 38-46.
- TUULI, P.; y KARISALMI, S. (1999): "Impact of working life quality on burnout", *Experimental Aging Research*, nº 25, págs. 441-449.
- VERDUGO, M. A.; JORDÁN DE URRÍES, B.; y BELLVER, F. (1998): "Situación actual del empleo con apoyo en España", *Siglo Cero*, nº 29, págs. 23-31.
- VERMEULEN, M.; y MUSTARD, C. (2000): "Gender differences in job strain, social support at work and psychological distress", *Journal of Occupational Health Psychology*, nº 5, págs. 428-440.