



EVALUACIÓN PSICOSOCIAL DE PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS POR DISCAPACITADOS PSÍQUICOS

**Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral
Área de Ergonomía y Psicología**

MN 60

Candela Arnao Soriano

Diciembre 2011

Mi agradecimiento por su colaboración y ayuda en el tratamiento y análisis de los resultados, a:

D. José Antonio López Pina

Profesor de la Universidad de Murcia
Metodología de las Ciencias del Comportamiento
Departamento de Psicología básica y Metodología.

D^a Pilar García Galindo

Socióloga

Instituto de Seguridad y Salud Laboral
Consejería de Educación Formación y Empleo
Región de Murcia

Así mismo, se agradece la colaboración de los Centros especiales de empleo de la Región de Murcia, que han participado en éste estudio.

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN.....	4
II.- OBJETIVOS.....	10
III.- MÉTODO.....	11
3.1.- Participantes	
3.2.- Población estudiada. Datos descriptivos.	
3.3.- Procedimiento.	
IV.- APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	16
4.1.- Primera muestra.	
4.2.- Segunda Muestra	
4.3.- Datos Globales. Grado de dificultad y necesidad de Apoyos	
V.- RESULTADOS.....	19
5.1.- Análisis inferencial de los datos.	
5.1.1.- Primera Fase	
5.1.2.- Segunda Fase	
VI.- ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES.....	26
6.1.- Primera muestra	
6.2.- Segunda muestra	
6.3.- Datos globales	
VII.- CONCLUSIONES.....	30
VIII.- BIBLIOGRAFIA.....	35
IX.- ANEXO.....	37

I.-INTRODUCCIÓN

La definición de discapacidad intelectual y su catalogación han sido ampliamente abordadas por la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR). La AAMR goza de reconocido prestigio en el mundo de la discapacidad logrado tras más de un siglo de trabajo en tareas de investigación relacionadas con el retraso mental. Desde su fundación en 1876, una de sus principales preocupaciones ha sido conseguir una delimitación clara y no discriminatoria de la condición de estas personas. Su heterogénea composición, en la que se incluyen profesionales procedentes de distintos campos como la salud, la psicología, la educación, el trabajo social, la legislación, la administración, entre otros, ha hecho de esta organización un punto referencial para todos aquellos que por motivos personales o profesionales se ven relacionados con personas que presentan deficiencias en su capacidad intelectual.

La AAMR definió en 2002 el retraso mental como una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años (Luckasson et al., 2002, p. 8).

Esta definición mantuvo los tres criterios que venían siendo propuestos desde las anteriores definiciones de 1983 y 1992: limitaciones significativas en funcionamiento intelectual, en conducta adaptativa (concurrente y relacionada), y que se manifiesta durante el periodo de desarrollo. Los principales cambios respecto a la anterior definición incluyeron: una nueva concepción de la conducta adaptativa; una nueva dimensión de Participación, Interacciones y Roles Sociales y la introducción del modelo de apoyos.

Cuando se habla de limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, no solo es un término que se refiere al rendimiento académico sino que se trata más bien de la capacidad que puede tener una persona para comprender el entorno e interactuar con él, de ahí que el contexto en el que se crece influya casi tanto como el componente genético. Por lo tanto se podría afirmar que el funcionamiento intelectual global va más allá del rendimiento académico o de respuesta a tests; se trata más bien de esa amplia y profunda capacidad para comprender nuestro entorno e interactuar con él.

Entendemos como conducta adaptativa “el conjunto de habilidades que se despliegan en el terreno de los conceptos (p. e., lenguaje, lecto-escritura, dinero), en el ámbito social (p. e., responsabilidad, autoestima, probabilidad de ser engañado o manipulado, seguimiento de normas), y en la práctica (actividades de la vida diaria como son el aseo o la comida; actividades instrumentales como son el transporte, el mantenimiento de la casa, la toma de medicinas o el manejo del dinero), y que son aprendidas por las personas para funcionar en su vida diaria” (Luckasson et al., 2002).

La capacidad de adaptación marca de modo especial la habilidad de funcionamiento del individuo, porque las limitaciones en la conducta adaptativa son las que más afectarán tanto a la vida diaria como a la habilidad para responder a los cambios constantes e imprevistos que ocurren permanentemente en nuestras vidas y en las demandas que impone el ambiente en que vivimos.

La discapacidad ha ido evolucionando desde una visión del retraso mental como un rasgo propio y único del individuo, a ser considerada como la expresión de la interacción entre una persona y su entorno. Dejó de considerarse también una condición estática -inmutable- para pasar a ser una condición que varía en función de los apoyos que reciba: toda persona puede progresar si se le ofrece el apoyo adecuado.

El cambio de paradigma, supone considerar a la persona como un ser que se interrelaciona con su entorno y se ve condicionado por el mismo y, a la vez, lo condiciona. Por lo tanto, las capacidades no son el único factor explicativo del funcionamiento de una persona, sino que el entorno es otro factor, y la interacción, más o menos ajustada entre entorno y capacidades, lo que explica ese funcionamiento personal; el que esas capacidades se desarrollen más o menos dependerá también en parte del contexto.

Entonces, ¿puede el entorno ser más o menos favorecedor de un funcionamiento no limitado, o menos limitado, aún a pesar de las limitaciones de la persona? Por supuesto. La adaptación y el diseño de entornos psicológicamente accesibles, eliminando barreras psicológicas y no sólo físicas, es algo tan imprescindible para apoyar un mejor funcionamiento de las personas con discapacidad intelectual, como lo son los programas educativos o de rehabilitación diseñados para potenciar sus capacidades. Eso ocurre también con las personas sin discapacidad intelectual, nos moveremos mejor por el metro de una gran ciudad, aún cuando sea la primera vez que lo utilizamos, si se nos proporciona información por adelantado (por ejemplo, avisando por

altavoz en el interior de los vagones cuál es la siguiente estación o habilitando planos de la zona en cada estación).

Evidentemente lo que ocurre es que las adaptaciones que se realizan en los entornos se han hecho hasta ahora dirigiendo la atención al grupo de personas que denominamos normales, y no se ha pensado en el conjunto de personas.

Una implicación básica de la nueva definición de discapacidad intelectual es la necesaria adaptación de los entornos, como apoyo importante para mejorar el funcionamiento de las personas. Es decir, no se trataría sólo de facilitar el acceso de las personas con discapacidad intelectual a los entornos normales, sino también de crear y diseñar entornos capaces de ser compartidos y vividos por todas las personas independientemente de sus capacidades. En definitiva crear una cultura centrada en la persona total y no en sus pertenencias, ya sean éstas materiales, físicas, intelectuales o de cualquier otra índole.

Igualmente, el modelo de apoyos es un aspecto clave en la concepción actual de la discapacidad intelectual y de su puesta en marcha, depende en gran manera el que existan o no verdaderos cambios en el sistema de atención a la población con limitaciones intelectuales. El enfoque actual de los apoyos se relaciona directamente con la incorporación de una perspectiva de Planificación Centrada en la Persona (PCP); de resultados referidos a la persona; de promoción de la competencia, capacitación y fortalecimiento del control de sus vidas por las personas con discapacidad intelectual; y de impulso de la autodeterminación de las personas para lograr una pertenencia comunitaria mayor.

Los apoyos serían el núcleo central del nuevo concepto de discapacidad intelectual, ésta propuesta está específicamente diseñada para perfilar y planificar los apoyos requeridos por una persona concreta en un contexto concreto, para mejorar su funcionamiento en el medio en el que está y, en definitiva, su calidad de vida.

La Organización Mundial de la Salud (1980) definió la calidad de vida como "la percepción que tienen los individuos acerca de su posición en la vida, teniendo en cuenta el contexto del sistema cultural y de valores en el que viven y en relación con sus metas, expectativas, normas e intereses".

Existe un amplio acuerdo a la hora de definir «calidad de vida» como un concepto subjetivo sobre el grado de satisfacción que la persona

experimenta con relación al nivel de cobertura de sus necesidades en el entorno que lo rodea: en el hogar, en la escuela, en el trabajo y, en definitiva, en la comunidad. Aunque se trate de un concepto subjetivo, remite a condiciones objetivas de vida que, en lo general, no han de diferir en el caso de las personas con discapacidad y en el del resto de población.

En general, la calidad de vida se asocia a sentimientos de bienestar, de participación social, así como la existencia de oportunidades para la realización personal tanto desde la perspectiva más profesional como personal (emocional, etc.). Es pues un concepto que integra dos perspectivas aparentemente de signo contrario; por un lado la más subjetiva formada por las percepciones y valores individuales, y por otro, la perspectiva objetiva a partir de las condiciones reales de vida. A pesar de que el concepto de calidad de vida remita a la esfera de los valores individuales, no puede dissociarse del grado de satisfacción que las personas tienen respecto de un conjunto de variables, relacionadas con el grado en que unas determinadas necesidades están o no cubiertas y las condiciones en que se desarrolla su vida; es decir, se nos antoja difícil hablar de una vida de calidad en situaciones de restricción de oportunidades, barreras a la participación social o bien de exclusión que padecen muchas personas con discapacidad intelectual en nuestro país.

Tanto Schalock et al. (2002) como Schalock y Verdugo (2003) señalan que la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores que son importantes para las personas sin discapacidad. Se experimenta calidad de vida cuando la persona es capaz de satisfacer sus deseos y necesidades, y cuando se tiene la oportunidad de promover el desarrollo en los principales ámbitos de vida.

Siguiendo a Verdugo (2006), cuando hablamos de calidad de vida, estamos hablando de: "Igualdad de oportunidades, Participación total, Vida independiente y Autosuficiencia económica." Estos aspectos necesariamente pasan por la integración laboral.

El acceso al mundo laboral es un derecho básico, una de las formas más positivas de favorecer la integración social plena y la vida autónoma de las personas. En la sociedad actual, disponer de un trabajo más o menos estable que permita independencia económica y proporcione satisfacción personal constituye una de los logros más deseables para todas las personas. Disponer de un trabajo sería uno de los indicadores más

importantes de la calidad de vida de la persona, junto con la autonomía económica y la amistad.

El panorama general que debe ofrecerse a una persona con discapacidad es la posibilidad de elegir entre diferentes opciones laborales con diferentes grados de integración, siempre apuntando hacia la opción más normalizada y al mejor salario. Y, en la medida de lo posible, conjugar las preferencias e intereses individuales con las ofertas y recursos disponibles. Desde esta perspectiva, la integración laboral ha de verse como una política de servicios y oportunidades diferentes, pero siempre con la ambición de lograr el máximo nivel de normalización en el trabajo profesional. Todo ello sin olvidar que el trabajo es un medio, eso sí de importancia determinante, para lograr una vida adulta plena. Pero, esta vida adulta para ser de calidad, también debe satisfacer otras áreas de la persona: bienestar emocional, relaciones interpersonales, inclusión social, autodeterminación y otras (Verdugo, 2006; Schalock y Verdugo, 2002/2003).

La integración laboral de las personas con discapacidad en general y concretamente discapacidad psíquica, aún a día de hoy, sigue siendo un tópico en nuestro país, un reto para la sociedad actual. Aunque existe un reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y se han desarrollado medidas para la atención de éste colectivo, éstas personas siguen experimentando dificultades para conseguir y mantener un trabajo (Verdugo, Jordán de Urríes, Vicent y Martín, 2006).

Según el informe de 2008 realizado por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), la Región de Murcia presenta una tasa de personas con discapacidad en general, así como de demandantes de empleo con discapacidad, que es relativamente elevada con respecto a la media nacional. Su inserción evoluciona lenta pero favorablemente, si se habla de Discapacidad en general, no así cuando se refiere a Discapacidad intelectual. La mayoría de estas personas se integran en Centros ocupacionales y en un paso más avanzado en centros especiales de empleo (empleo protegido); pocos son los que trabajan en empleo ordinario.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) nacieron en 1985 como fórmula de empleo para personas con discapacidad. Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno. Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del

70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad, al mismo tiempo que realizar un trabajo productivo, participando de las operaciones de mercado.

Como en cualquier otro sector empresarial, los CEE presentan multiplicidad de características y modelos de gestión, es un sector, que además está en continua adaptación con el entorno. No pudiendo establecerse generalidades ni de sector ni de actividad, ni de tamaño. Así, en la Región de Murcia existen centros de diferentes tamaños desde un trabajador a más de 100, desarrollando muy diversas actividades, entre las mas usuales encontramos, limpieza, lavandería industrial, manipulados, textil, imprenta, jardinería. *También están presentes en actividades menos conocidas, como Gestión integral de residuos hospitalarios.*

La normativa reguladora insiste en que se trata de auténticas empresas, que deben sujetar su gestión a las mismas normas y requisitos que afecten a cualquier empresa del sector al que pertenezcan.

Por lo tanto, como en cualquier otra empresa, en los CEE, se debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. De acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para lo cual debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse y que le permita tomar decisiones sobre las medidas preventivas adecuadas. Concretamente la Ley en su artículo 25.1 recoge el procedimiento que debe regular la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se indica así que: "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad psíquica, física 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 de protección necesarias".

Numerosa evidencia ha constatado que el empleo mejora la calidad de vida de la persona discapacitada, porque le va a permitir una mayor independencia, autonomía, va a favorecer sus relaciones sociales. Pero hay que tener en cuenta que, ese mismo trabajo le puede ocasionar unos riesgos, que en este caso se acusan más al ser trabajadores especialmente sensibles. Las personas con discapacidad, también están expuestas a riesgos psicosociales relacionados con su trabajo (Merz, Bicout y Koch, 2001). Por lo que, las evaluaciones y medidas preventivas serán las que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, propiciando un entorno seguro y saludable en el que el trabajador se sienta satisfecho. Por tanto, la calidad de vida laboral va a depender de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), es decir de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo, lo cual nos lleva a hablar de factores psicosociales. Cuando se produce un desequilibrio entre demandas laborales y recursos personales se hablaría de factores psicosociales nocivos que originarían riesgos del tipo: estrés laboral, burnout o síndrome del quemado, mobbing o acoso psicológico, reduciendo lógicamente la calidad de vida laboral. De ahí la importancia y obligación de evaluar dichos riesgos.

La evaluación de los riesgos psicosociales, se realiza habitualmente a través de cuestionarios que proporcionan al técnico la opinión de los trabajadores sobre las condiciones psicosociales de sus puestos y de su empresa. Sin embargo, estas herramientas no se pueden utilizar con trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad intelectual, debido a la dificultad que estos instrumentos pueden presentar para este colectivo concreto. Dado que en los últimos años se ha producido un avance significativo en la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica, tanto en los entornos de trabajo protegidos como en el mercado laboral ordinario, de los que también es necesario evaluar las condiciones psicosociales, es urgente contar con métodos específicos que posibiliten la valoración psicosocial de estos puestos de trabajo. A través de este proyecto se pretendía encontrar una herramienta que permita la evaluación de los riesgos psicosociales de aquellos puestos ocupados por trabajadores pertenecientes a este colectivo.

II.-OBJETIVOS

El objetivo de esta investigación es el de promover la intervención psicosocial en los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE) de la Región de Murcia, estudiando las condiciones laborales de puestos de

trabajo desempeñados por personas con discapacidad psíquica. Para ello se hace necesario, contar con instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales laborales dirigidos a este colectivo. Actualmente los que se encuentran en el mercado utilizan un vocabulario demasiado complejo, cuyo nivel de abstracción dificulta la comprensión de las situaciones laborales planteadas en los mismos, de forma que se hacen difíciles de comprender por esta población trabajadora.

Con este estudio se pretende encontrar o desarrollar herramientas, que posibiliten a los Técnicos de Prevención la evaluación de los factores psicosociales, en puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad psíquica.

Así mismo, se analizarían las condiciones laborales de este colectivo en la Región de Murcia.

III.-MÉTODO

3.1.- Participantes

Los participantes en este estudio han sido los/las trabajadores con Discapacidad psíquica de los CEE de la Región de Murcia. El número de personas discapacitadas que trabajan en estos centros especiales de empleo es de 862.

En la Región de Murcia existen 43 CEE, los cuales se encuentran repartidos por los distintos municipios de la Provincia, teniendo una plantilla total de trabajadores discapacitados de 862 personas: 555 hombres y 307 mujeres.

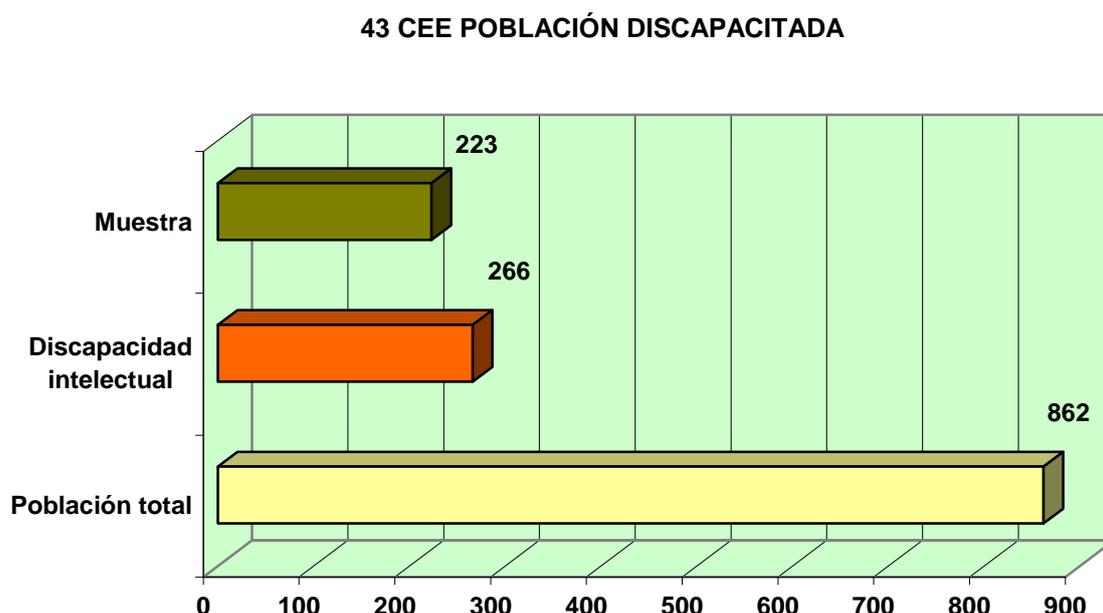


Se distribuyen principalmente en empresas de pequeño tamaño, la media suele tener entre 15 y 55 trabajadores, habiendo 3 que no sobrepasan los 10, y 2 CEE que tienen una plantilla de 80/82 trabajadores. *Datos extraídos del estudio realizado por el Instituto de Seguridad y Salud laboral de la R. de Murcia: "Condiciones ergonómicas y psicosociales de los centros especiales de empleo de la Región de Murcia, Monografía- 35 publicada en Octubre de 2009.*

3.2.- Población estudiada. Datos descriptivos

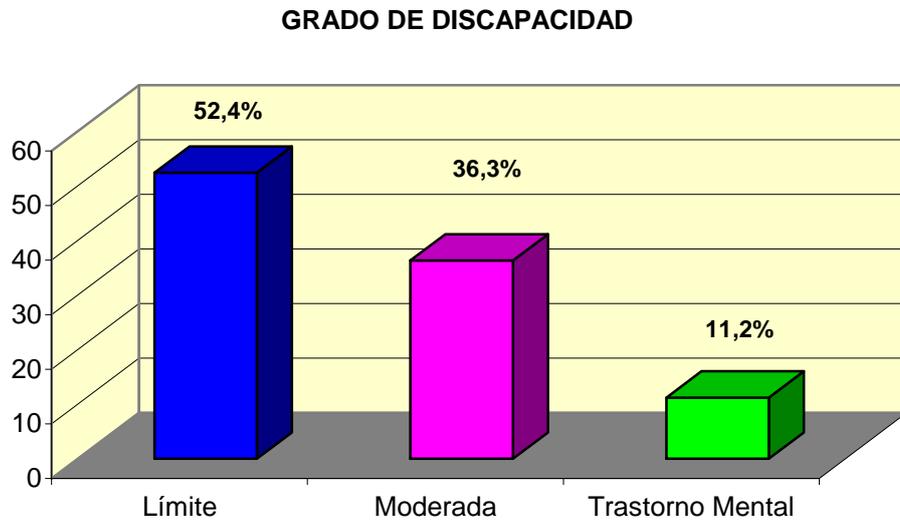
Población discapacitada.

La población objetivo fueron 266 trabajadores con discapacidad intelectual. Los participantes fueron una muestra de conveniencia formada por 223 personas. Se trabajó con 15 CEE siguiendo los criterios de localización geográfica y aquellos que tuvieran en plantilla el mayor número de trabajadores con Deficiencia intelectual.

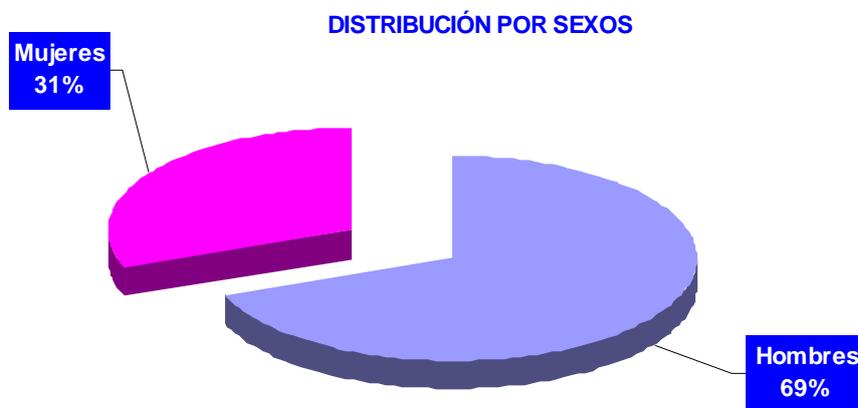


Todos los trabajadores de la muestra presentaban deficiencia intelectual, como diagnóstico principal y sus niveles de discapacidad oscilaban entre ligeros 117 personas, moderados 81 personas, con trastorno mental asociado 25 trabajadores.

Grado de discapacidad.

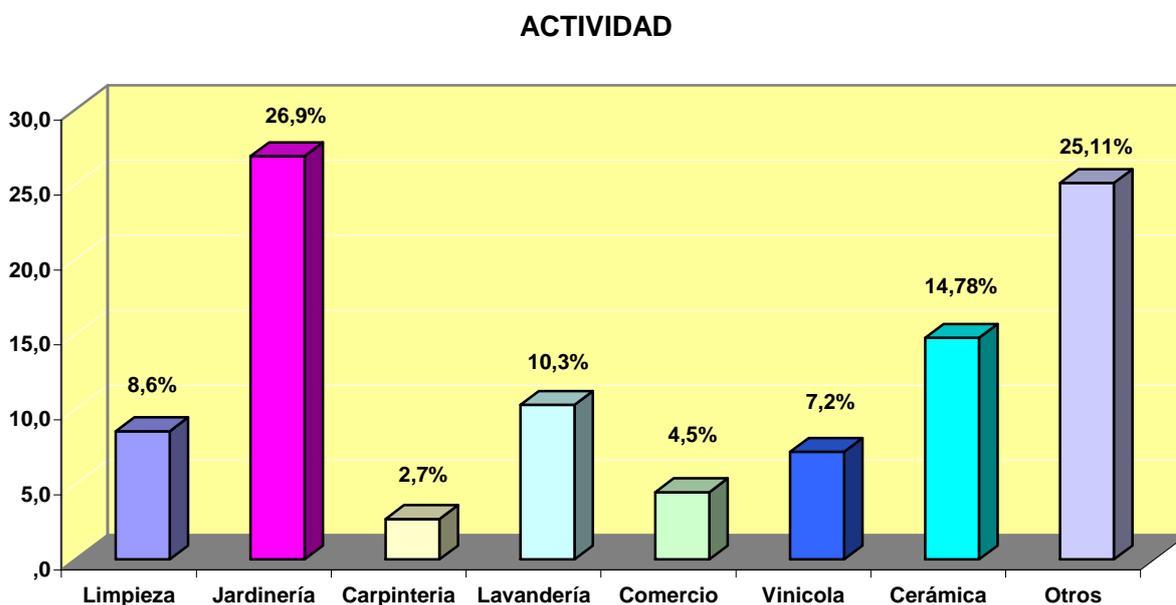


Distribución por sexos.



Se observa que el número de mujeres trabajadoras, (69) con discapacidad intelectual, es considerablemente inferior al de los hombre, (154). Esto es debido como confirman otros estudios, a que las mujeres están mas protegidas en el ámbito familiar, y este exceso de protección hace que cuando estas personas alcanzan la edad adolescente o adulta, permanezcan en casa ayudando en las tareas domésticas, en ocasiones cuidando de los padres etc. con lo que se les limita su integración sociolaboral, es decir, el acceso al trabajo y el que puedan llevar una vida más normalizada.

Tipo de actividad.



En cuanto al tipo de actividad, se dedican mayoritariamente a: jardinería (26,9%), cerámica (14,78%), limpieza (8,6%), lavandería (10,3%), carpintería (2,7%) vigilancia, comercio (4,5%), vinícola (7,2%), otros: conserjes, administración, fundición (25,11%).

3.3.- Procedimiento

En primer lugar se realizó una búsqueda bibliográfica, con el fin de encontrar instrumentos que evaluaran las condiciones laborales de personas con discapacidad intelectual, constatando que no abundan, de hecho solo se encontró el cuestionario sobre el Contenido del Trabajo, diseñado por Karasek, 1985, traducido y adaptado a la población con discapacidad intelectual, por Flores y Jenaro, 2005 y conocido como el "*Job Content Questionnaire*". El modelo de Karasek, constituye una buena vía de aproximación al estrés laboral. Distingue por una parte, las exigencias o demandas laborales, en su mayoría de carácter psicosocial y, por otro, el control, entendido como el conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a esas demandas. Existen diferentes versiones en inglés del citado cuestionario, diferenciadas por el número de ítems y la modalidad de respuesta.

En su versión original consta de 35 ítems, tipo Likert, con cuatro opciones de respuesta, que recogen la percepción personal del ambiente laboral, cantidad de trabajo realizado, satisfacción con el trabajo, apoyo del supervisor y compañeros, entre otros. El cuestionario mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales o laborales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante el sumatorio de las respuestas obtenidas en cada ítem.

El cuestionario se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con cuatro alternativas de respuesta,

TOTALMENTE DESACUERDO	EN DESACUERDO	ACUERDO	TOTALMENTE ACUERDO
----------------------------------	----------------------	----------------	-------------------------------

Refleja el grado de acuerdo respecto a una serie de situaciones relacionadas con el contenido del trabajo. Se trata de un cuestionario auto administrado. Permite una evaluación válida y fiable de los aspectos más significativos que hacen referencia al contenido del trabajo (Karasek, 1979).

Se inició una primera fase del estudio con 139 trabajadores que presentaban deficiencia intelectual, e integraban la plantilla de 5 CEE, aplicando el cuestionario citado: El Job Content Questionnaire, traducido y adaptado por Flores y Jenaro, 2005.

Durante la aplicación se comprobó que un gran número de trabajadores presentaba dificultades de comprensión, por lo que necesitaron de apoyos para su realización. Dichos apoyos se implantaron mediante entrevista individual, teniendo que explicar detalladamente el significado de las preguntas de cada ítem, así como las categorías de respuesta. Requiriendo en cada caso de bastante tiempo.

En una segunda fase, se aplicó el mismo instrumento a 84 trabajadores de otros 10 CEE. Previamente se habían simplificado aún más, los enunciados del cuestionario y modificado las categorías de respuesta, para facilitar la comprensión de los encuestados.

Finalmente se tratan los resultados, con el fin de analizar las condiciones laborales de la población estudiada.

IV.- APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO. GRADO DE DIFICULTAD.

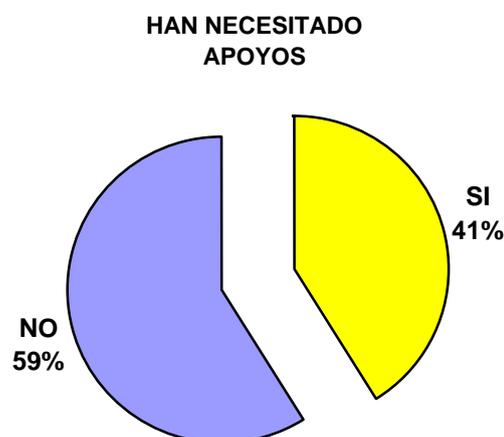
Los cuestionarios en ambas fases, se aplicaron siguiendo las pautas establecidas: todos los participantes en el estudio recibieron información general acerca de los objetivos de la investigación, el contenido, lo que se pretendía evaluar. Asimismo se les indicó el anonimato y la confidencialidad de la información recogida.

Por otra parte, se instruyó a los trabajadores en cuanto a su cumplimentación, explicando detalladamente el significado de las categorías de respuesta. Se pasó en grupos de 12/15 personas y se contó con la colaboración de uno o dos monitores del CEE correspondiente.

El indicador de la adecuación y validez del instrumento utilizado para ésta población se planteaba mediante un análisis inferencial, identificando relaciones significativas entre grado de discapacidad y necesidad de apoyos en la cumplimentación del cuestionario, obteniendo los siguientes resultados:

4.1.-Primera muestra:

57 trabajadores, o sea el 41% han necesitado apoyos y 82 trabajadores, el 59%, han sido capaces de realizarlo sin ayuda.



El grado de dificultad que presentaban los trabajadores a la hora de contestar el cuestionario estaba relacionado con aquellos ítems que utilizan un vocabulario demasiado complejo, por lo que había que explicarles detalladamente, hasta que comprendieran el sentido de la pregunta en relación a sus condiciones laborales. Igualmente hubo que explicarles aquellos ítems cuyo planteamiento se hace en negativo, puesto que esta población el sentido negativo, no lo entendía bien. Las categorías de respuesta también les planteaban dificultades de comprensión, especialmente aquellos trabajadores con un nivel de discapacidad moderado.

Debido a que el número de trabajadores que necesitaron apoyos era bastante alto, se decidió simplificar los enunciados: Se analizó la redacción en los ítems donde los sujetos habían manifestado dudas, se eliminaron las preguntas negativas y modificaron las categorías de respuesta, aunque manteniendo las cuatro alternativas de respuesta, así como el grado de acuerdo respecto a una serie de situaciones relacionadas con el contenido del trabajo:

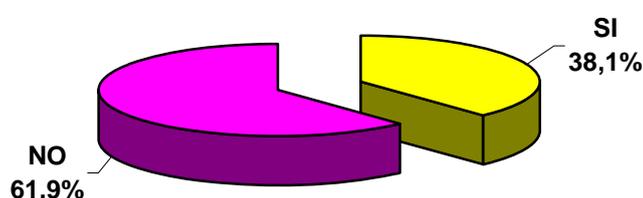
SI SIEMPRE	MUCHAS VECES	POCAS VECES	NO, NUNCA
-------------------	---------------------	--------------------	------------------

Para analizar la fiabilidad de la escala utilizamos el coeficiente Alfa de Cronbach. Se trata de un coeficiente que sirve para comprobar si el instrumento que se está utilizando es fiable y hace mediciones consistentes. A grandes rasgos mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que efectivamente se parecen. Cuanto más se acerque el coeficiente alfa a 1 mejor será la fiabilidad. En esta primera fase del estudio el análisis de fiabilidad dio un coeficiente alfa de Cronbach de 0,661, lo que daría una fiabilidad media.

4.2.-Segunda Muestra:

De los 84 trabajadores, 32 han necesitado entrevista individual, explicándoles el sentido de las preguntas mientras que 52 lo realizaron sin ayuda.

HAN NECESITADO APOYOS



Se observa tan solo una ligera diferencia respecto a la primera fase, sigue existiendo un elevado porcentaje de trabajadores que presentan dificultades de comprensión lectora, comprensión del sentido de las preguntas, de elegir la opción de respuesta entre otros, por lo que necesitan apoyo individualizado para cumplimentar el cuestionario.

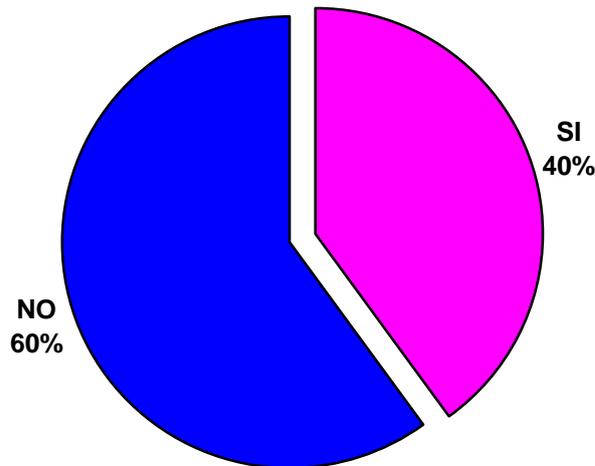
En esta segunda fase del estudio, el análisis de fiabilidad arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,736, siendo el resultado casi un punto superior a la primera aplicación (escala original), por lo que resultó un poco más fiable que la primera.

Teniendo en cuenta que las diferencias en el grado de dificultad, en cuanto a la cumplimentación de ambos cuestionarios, son mínimas, si atendemos a los datos globales, es decir los 223 trabajadores discapacitados psíquicos de los CEE de la Región, que han sido evaluados, la necesidad de apoyos sería del 40%, lo que significa que sería necesario simplificar aún más los cuestionarios para adaptarlos a esta población.

4.3.-Datos globales.

Grado de dificultad y Necesidad de apoyos.

NECESIDAD DE APOYOS



De los 223 trabajadores estudiados, 134 no han necesitado apoyos, mientras que 89 si los han necesitado. El 40% que ha necesitado apoyos integraría la población que presenta una discapacidad moderada, incluyendo un 3,7% de los trabajadores con trastorno mental y un deterioro cognitivo importante, mientras que el 60% que no ha necesitado apoyos integraría la población con discapacidad límite incluyendo el 7,6 % restante de los que presentan trastorno mental. Estos resultados indican que se hace necesario adaptar o diseñar otro tipo de instrumentos para aquellas personas con niveles más bajos.

V.-RESULTADOS

El instrumento utilizado: El Job Content Questionnaire, diseñado por Karasek, 1985, traducido y adaptado por Flores y Jenaro, 2005, citado en puntos anteriores, se compone de seis factores: 1.-Empleo de habilidades u oportunidad de desarrollar las habilidades propias, se refiere a obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y el poder aplicar esos conocimientos. 2.-Control sobre la tarea, autonomía: Capacidad de decisión sobre la propia tarea, posibilidad de tener margen de decisión y autonomía sobre el orden de las tareas, tareas a realizar, cantidad de trabajo. 3.-Demandas psicológicas: directamente relacionadas con las exigencias de la tarea, es decir el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. 4.-Demandas físicas, relacionadas con las exigencias físicas de la tarea, ritmo de trabajo elevado, exceso de actividades a realizar en un periodo determinado de tiempo, necesidad de mantener una atención sostenida...etc. Estos dos factores, tres y cuatro tienen que ver con

cuanto se trabaja (sobrecarga laboral). 5.-Apoyo social de compañeros. 6.-Apoyo social del supervisor. Este apoyo estaría relacionado con la red de personas con las que los trabajadores pueden contar en momentos de crisis o problemas graves, éstas pueden ser tanto los compañeros como los jefes. Así mismo el apoyo puede ser emocional: empatía, cuidado, afecto, amistad, confianza o instrumental como por ejemplo: ayuda directa (acabar un trabajo), información...etc.

Las puntuaciones en todos los factores se hallan calculando el sumatorio de cada una de las puntuaciones obtenidas en el ítem.

Estos seis factores 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 Alfa de Cronbach, superiores a 0,70 en todas las escalas (Karasek, 1979). Este instrumento valora si existe un equilibrio o ajuste entre Demandas o exigencias del entorno laboral y Recursos, es decir, los recursos personales para hacer frente a esas demandas. Estos dos tipos de variables se relacionarían directamente con la Calidad de Vida Laboral, con la satisfacción experimentada por el trabajador. Si se produce un desequilibrio entre demandas y recursos se estaría generando una situación de estrés para el trabajador y una reducción en la percepción de la calidad de vida o satisfacción laboral, lo cual tendría serias repercusiones para el individuo, tanto en su salud física, como psicológica, generando así mismo absentismo, disminución de la productividad y calidad entre otras (Jenaro y Flores, 2005).

Los datos obtenidos como resultado de la cumplimentación de los cuestionarios se analizaron con el programa SPSS, así mismo para el análisis inferencial, se realizaron análisis de varianzas (prueba de Levene y prueba t de student para la igualdad de medias).

A continuación se exponen los resultados obtenidos.

5.1.- Análisis inferencial de los datos.

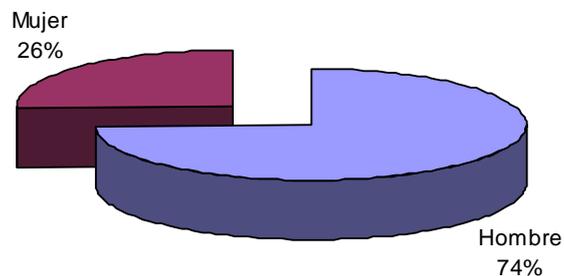
Con este análisis se pretende investigar si determinadas variables, como: sexo, grado de discapacidad, tipo de contrato y sector de actividad, influían en la percepción que los trabajadores tienen acerca de sus condiciones laborales.

5.1.1.- Primera fase

- En Función del Sexo

Para la primera fase se seleccionaron 5 CEE y 139 trabajadores, de los cuales: 103 eran hombres y 36 mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SEXO

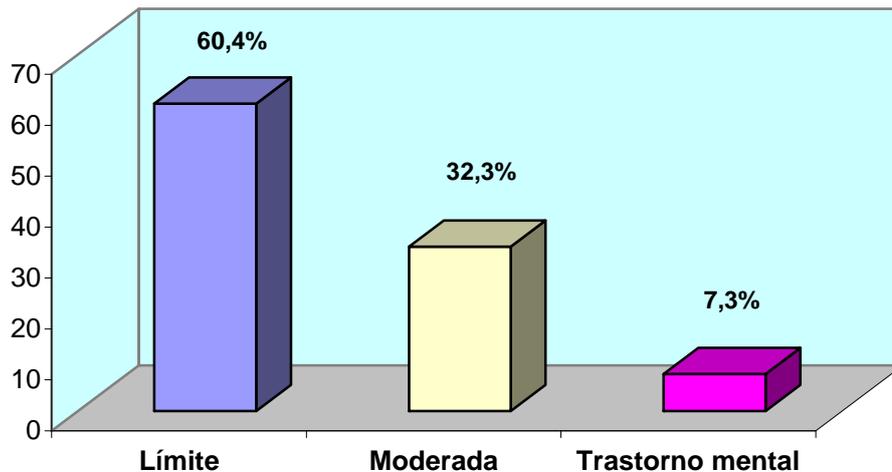


Realizado el análisis inferencial de los datos resultantes en función del sexo, se observó que en el factor 3, dimensión que tiene que ver con cuanto se trabaja, la diferencia entre ambos sexos ha resultado marginalmente significativa ($p=,046$ $gl=137$, $t=-2,013$), lo que significaría que las mujeres tienen mas sobrecarga laboral que los hombres.

- En función de la Discapacidad.

En ésta primera fase la población estudiada presentaba como diagnóstico principal discapacidad intelectual, siendo 80 trabajadores, los que presentaban un nivel límite, 46 moderado y 13 presentaban una discapacidad límite con trastorno mental asociado.

GRADO DE DISCAPACIDAD PSÍQUICA

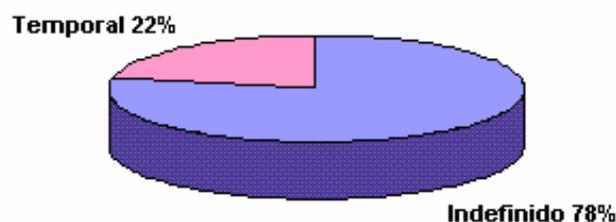


Se constata así mismo, que estos niveles de discapacidad no afectan diferencialmente de manera significativa a los resultados obtenidos, principalmente en cuanto a la capacidad del trabajador para hacer frente a las demandas laborales. Sin embargo si se observa que los trabajadores que presentan una discapacidad leve, son más conscientes de sus condiciones laborales que el resto. Por lo que se podría afirmar que la percepción que los trabajadores tienen de sus condiciones laborales se vería ligeramente influida por el nivel de discapacidad presentado.

-En función del tipo de contrato laboral

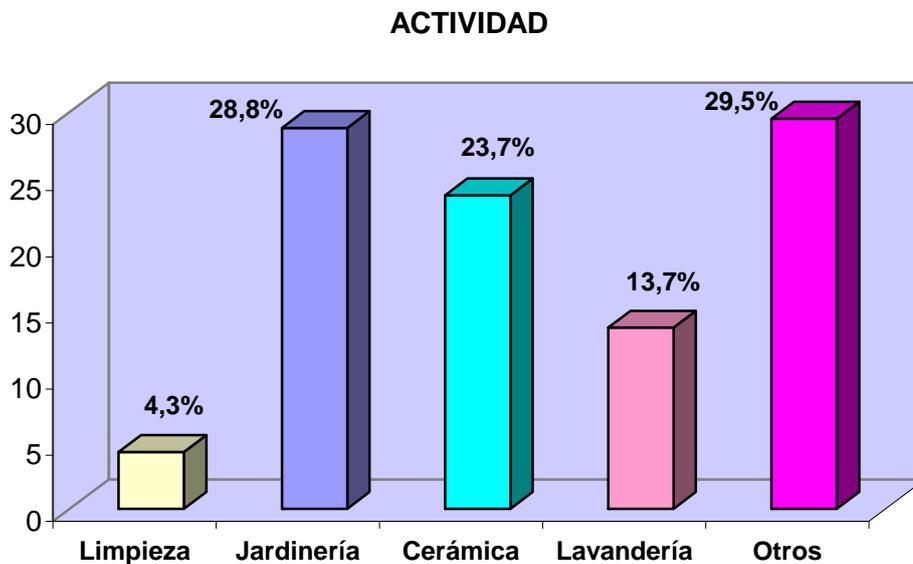
De los 139 trabajadores 109 tenían un contrato indefinido y 30 temporal. No se han encontrado diferencias significativas en ninguno de los seis factores en función del tipo de contrato.

TIPO DE CONTRATO



Sin embargo, curiosamente, todos aquellos trabajadores que tenían un contrato temporal presentaban una discapacidad moderada, lo que hace pensar que el hecho de que no haya diferencias significativas en el tipo de contrato, se explique por lo que se apuntaba en el párrafo anterior: “la percepción que los trabajadores tienen de sus condiciones laborales, se puede ver ligeramente influida por el nivel de discapacidad presentado”.

- En función del tipo de actividad



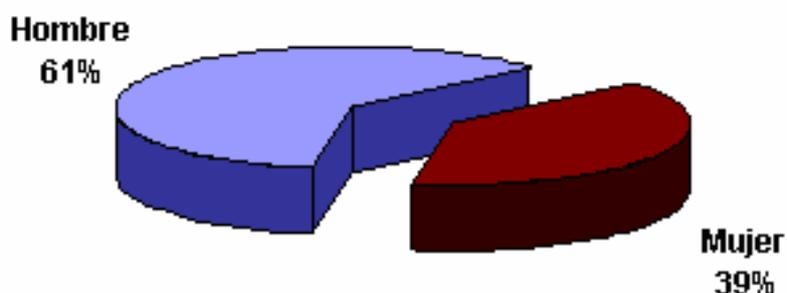
No se han encontrado diferencias significativas en ninguno de los seis factores en función de la actividad realizada, por lo que dicha actividad no influye en la percepción que estos trabajadores tienen acerca de sus condiciones laborales.

5.1.2.- Segunda fase

- En función del sexo

Para la segunda fase se seleccionaron 10 CEE, y 84 trabajadores, de los cuales: 51 eran hombres y 33 mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SEXO

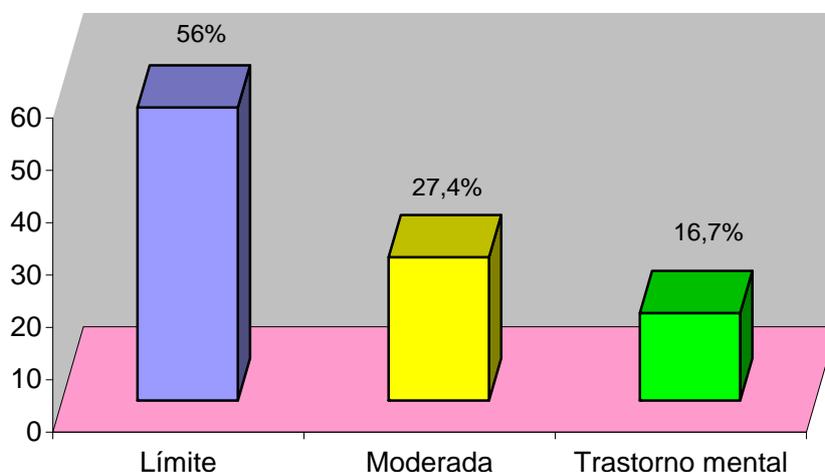


No se han encontrado diferencias significativas en función del sexo en ninguno de los seis factores obtenidos con el análisis factorial. Solo el factor 4 referido a demandas físicas, ha obtenido una significación marginal ($t= 1,721$, $gl= 82$, $p=.089$) a favor de los hombres, ya que la media de éste grupo ha resultado claramente superior a la media del grupo de mujeres.

- En función de la Discapacidad.

En ésta segunda fase la población estudiada, 84 trabajadores, presentaba como diagnóstico principal discapacidad intelectual, siendo 47 los que presentaban un nivel límite, 23 moderado y 14 presentaban una discapacidad límite con trastorno mental asociado.

GRADO DE DISCAPACIDAD PSÍQUICA



Se han encontrado diferencias significativas ($F(2,81)=3.244, p=0.44$) entre las medias del factor 6 Apoyo del supervisor, en función del tipo de discapacidad. Parece que la media del grupo límite es significativamente superior a la media del grupo de trastorno mental, lo cual quiere decir, que los trabajadores del grupo límite se sienten más apoyados y ayudados, por sus jefes o supervisores. No obstante los contrastes post-hoc de Bonferroni entre pares (límite Vs. Moderada, límite vs. Trastorno mental y moderada vs. Trastorno mental) no han resultado significativos.

- Modalidad de contrato laboral

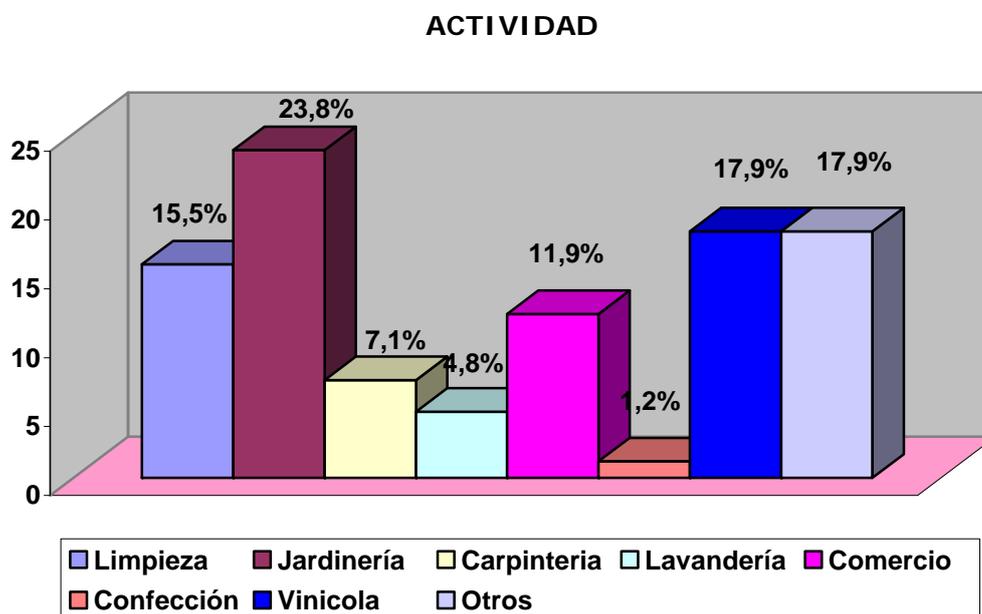
De los 84 trabajadores, 76 trabajadores tenían un contrato temporal y 8 indefinido.



Ya que los dos grupos: Indefinido y temporal están claramente descompensados en función del tamaño muestral y las varianzas son diferentes, se interpreta la prueba t de Student en los seis factores cuando no se asumen varianzas iguales. En este caso no se han encontrado diferencias significativas en ninguno de los seis factores en función del tipo de contrato.

Debido a que el tamaño muestral de los que tienen un contrato temporal es tan pequeño, no se puede saber si influiría la percepción de esta condición laboral en la satisfacción de los trabajadores.

- Tipo de actividad.



Los análisis inferenciales respecto al tipo de actividad no se han realizado, ya que los tamaños muestrales están muy descompensados, aunque como ya se observaba en la muestra poblacional de la primera fase, el tipo de actividad no es una variable que influya en la percepción que los trabajadores tienen de sus condiciones laborales.

VI.- ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES.

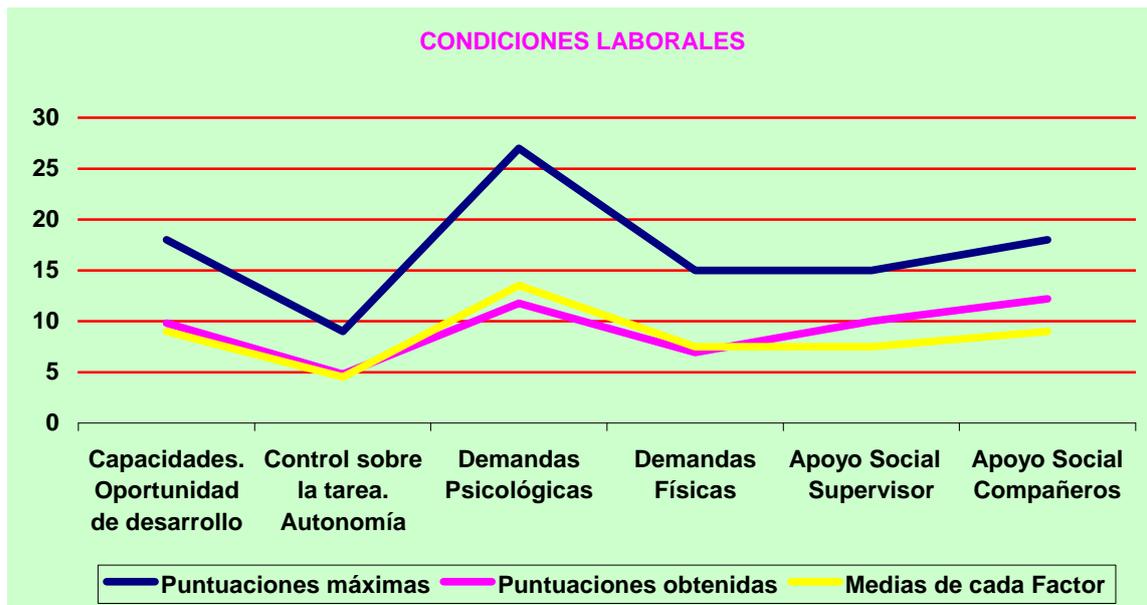
Como ya se ha explicado en apartados anteriores, el cuestionario sobre el contenido del trabajo, evalúa Demandas y Recursos. Este valoraría si existe un equilibrio o ajuste entre: Demandas o exigencias del entorno laboral y Recursos, es decir, los recursos personales para hacer frente a esas demandas. Estos dos tipos de variables se relacionarían directamente con la Calidad de Vida Laboral, es decir con la satisfacción experimentada por el trabajador. Si existe un equilibrio entre éstas dos dimensiones, se puede hablar de unas condiciones laborales óptimas.

Estas dos dimensiones las recoge el instrumento haciendo referencia a los seis factores reflejados en el gráfico y explicados con anterioridad. Las puntuaciones en todos los factores se hallan calculando el sumatorio

de cada una de las puntuaciones obtenidas en el ítem. Este a su vez puntúa de 1 a 4.

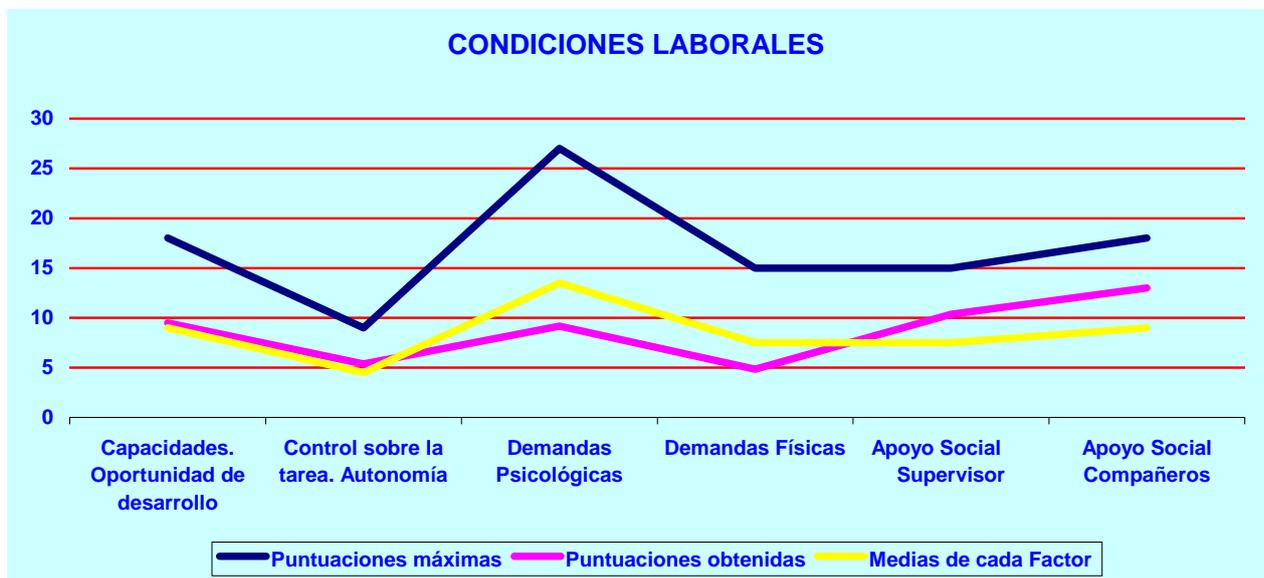
6.1.- Resultados de las Condiciones laborales de la primera muestra:

Factores	PUNTUACIÓN Y MEDIA DE CADA FACTOR					
	1 Capacidades. Oportunidad de desarrollo	2 Control sobre la tarea. Autonomía	3 Demandas Psicológicas	4 Demandas Físicas	5 Apoyo Social Supervisor	6 Apoyo Social Compañeros
Puntuaciones máximas	18	9	27	15	15	18
Puntuaciones obtenidas	9,82	4,8	11,74	6,92	10	12,18
Medias de cada Factor	9	4,5	13,5	7,5	7,5	9
Desviación típica	0,745	0,709	0,702	0,790	0,649	0,629



6.2.-Condiciones laborales de la Segunda Muestra:

Factores	PUNTUACIÓN Y MEDIA DE CADA FACTOR					
	1 Capacidades. Oportunidad de desarrollo	2 Control sobre la tarea. Autonomía	3 Demandas Psicológicas	4 Demandas Físicas	5 Apoyo Social Supervisor	6 Apoyo Social Compañeros
Puntuaciones máximas	18	9	27	15	15	18
Puntuaciones obtenidas	9,48	5,38	9,18	4,84	10,34	13,02
Medias de cada Factor	9	4,5	13,5	7,5	7,5	9
Desviación típica	0,967	1,037	0,934	0,891	0,927	0,892



Se observa que la mayor diferencia entre los grupos se encontraría en los factores 3 y 4 que tienen que ver con las demandas tanto psicológicas como físicas.

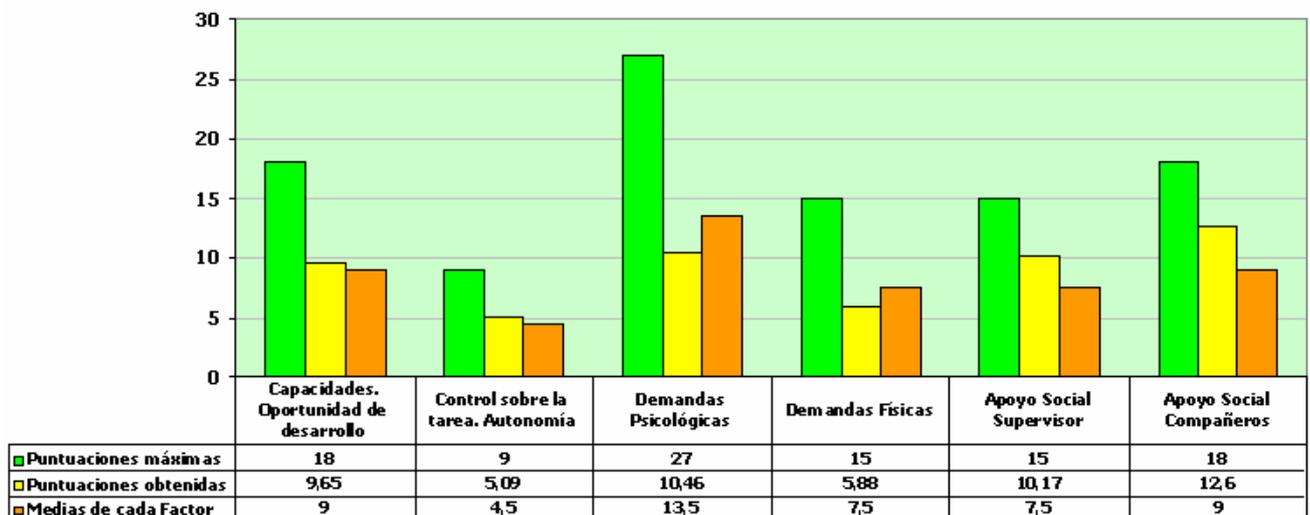
No habiendo diferencias significativas entre los resultados de un grupo y otro, se decide analizar las condiciones laborales de los trabajadores en su conjunto.

6.3.- Datos Globales

Análisis de las Condiciones laborales de los trabajadores Discapacitados Psíquicos de los CEE de la Región de Murcia:

Factores	PUNTUACIÓN Y MEDIA DE CADA FACTOR					
	1 Capacidades. Oportunidad de desarrollo	2 Control sobre la tarea. Autonomía	3 Demandas Psicológicas	4 Demandas Físicas	5 Apoyo Social Supervisor	6 Apoyo Social Compañeros
Puntuaciones máximas	18	9	27	15	15	18
Puntuaciones obtenidas	9,65	5,09	10,46	5,88	10,17	12,6
Medias de cada Factor	9	4,5	13,5	7,5	7,5	9
Desviación típica	0,856	0,873	0,818	0,840	0,788	0,760

CONDICIONES LABORALES



Puntuaciones elevadas en los factores 1, 2, 5 y 6 indican que la persona tiene oportunidad de desarrollar sus habilidades en el trabajo, que tiene autonomía, control sobre la tarea, cuenta con apoyo social, etc. En los factores 3 y 4, puntuaciones elevadas indican sobrecarga laboral.

El equilibrio percibido entre demandas y recursos sería el indicador de satisfacción laboral, ausencia de estrés, en definitiva de unas buenas condiciones de trabajo.

En el factor 1, relacionado con el empleo de habilidades y oportunidad de desarrollar las habilidades propias, el resultado se sitúa en torno a la media por lo que la puntuación no es muy alta, esto quiere decir que los trabajadores no tienen muchas oportunidades de poner en práctica y desarrollar o mejorar sus habilidades.

El factor 2, Control sobre la tarea, es decir la capacidad que pueda tener el trabajador de decidir sobre su trabajo, presenta unos resultados ligeramente por encima de la media, con lo cual los trabajadores tienen relativa autonomía a la hora de decidir sobre las tareas que atañen al contenido de su trabajo así como priorizar el orden de las mismas.

El factor 3 y 4, relacionados con las demandas tanto psicológicas como físicas, dimensiones que tienen que ver con cuanto se trabaja, (sobrecarga laboral), arroja unos resultados de casi tres puntos en el primer caso y 1,5 en el segundo, ambos por debajo de la media, presentando mas exigencias las demandas físicas sin llegar a ser significativas. Se puede afirmar que no se darían situaciones de sobrecarga laboral.

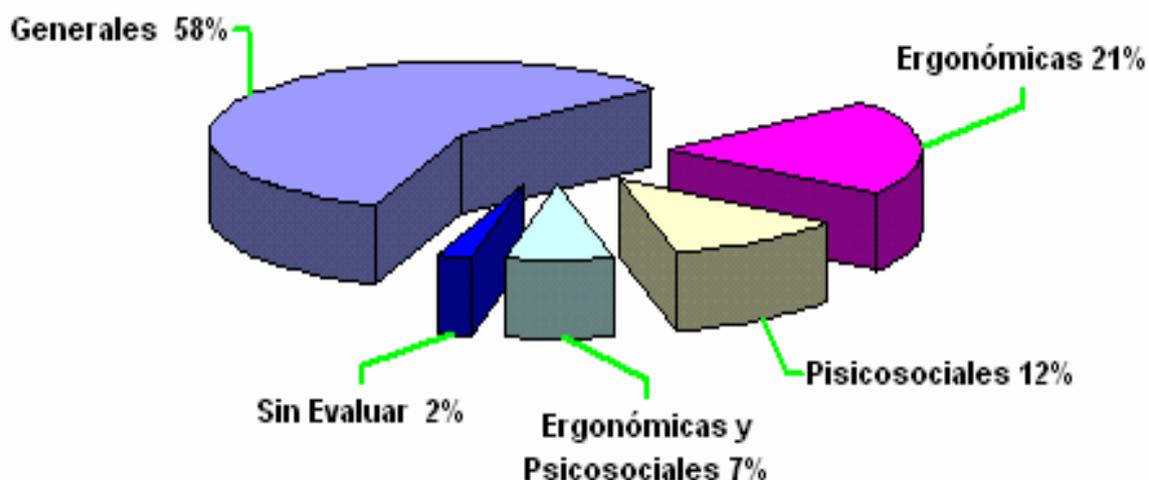
En cuanto a los factores 5 y 6 relacionados con el apoyo social de los compañeros y apoyo social del supervisor, los resultados indican que los trabajadores se sentirían apoyados y ayudados por sus compañeros y jefes en forma de ayuda con las tareas, adaptación a la empresa, integración en el puesto de trabajo, en definitiva creando un buen ambiente laboral.

VII.- CONCLUSIONES

Los resultados del estudio han puesto de manifiesto que existen grandes dificultades, a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales laborales en los centros especiales de empleo, ya que el 30% de la plantilla está formada por trabajadores con discapacidad psíquica. Los métodos que actualmente existen en el mercado no se adaptan al nivel de éste colectivo, escaseando cuestionarios específicos dirigidos a estos trabajadores.

Esta situación confirma las dificultades argumentadas por los técnicos de prevención, a la hora de realizar éstas evaluaciones. Cabe citar, el estudio realizado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en 2009, por el área de Ergonomía y Psicología: "Condiciones Ergonómicas y Psicosociales en los Centros Especiales de Empleo" en el que se realizó un seguimiento en dichos centros, con el fin de comprobar si habían realizado las evaluaciones de riesgos psicosociales, dando como resultado que solo un 19% las había realizado.

43 CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EVALUACIONES DE RIESGOS REALIZADAS



En la mayoría de los casos los técnicos pusieron de manifiesto los problemas encontrados, al no contar con instrumentos especializados o adaptados a esta población.

Para dar respuesta a estas necesidades y facilitar la labor de los técnicos, algunos servicios de prevención en colaboración con organismos y entidades especializadas, han desarrollado Manuales y Guías dirigidas a estos profesionales, con el fin de gestionar los riesgos en empresas que tienen contratados a trabajadores con discapacidad intelectual, empleo con apoyo o centros especiales de empleo. Por ejemplo desde la Fundación Prevent (fundación catalana que potencia la prevención y la investigación en riesgos laborales), se ha trabajado en un proyecto, para la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional, publicando la "Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales para trabajadores con discapacidad intelectual" Barcelona 2009. Esta guía está principalmente orientada al técnico de prevención de riesgos laborales, pero también a los responsables y los técnicos de recursos humanos y a la dirección, responsable último de las políticas empresariales de contratación y prevención de riesgos laborales. No debe considerarse como una herramienta a utilizar únicamente en «centros especiales de empleo», sino que está dirigida a la empresa ordinaria. La metodología de evaluación de riesgos que propone, va dirigida por una parte a estudiar el perfil del trabajador y por otra el perfil de la empresa y del puesto. Permite no sólo identificar las condiciones de trabajo que suponen un nuevo riesgo o agravan el ya existente para un trabajador con discapacidad intelectual, sino que proporciona una gradación de la gravedad y tolerabilidad de cada uno de esos riesgos. Una vez valorados los riesgos procede a eliminarlos, o en caso de no ser posible a ajustarlos a las características de especial sensibilidad de la persona afectada, incluye todas las disciplinas preventivas. A falta de instrumentos o cuestionarios más específicos, es de gran ayuda para que los técnicos puedan realizar su trabajo.

Por otra parte, FEAPS, Federación de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual y parálisis cerebral, ha publicado el "Manual de prevención de riesgos laborales dirigido a personas con discapacidad intelectual". Murcia 2006 y Madrid 2010. Va dirigido a los Monitores/Formadores, que trabajan directamente con este colectivo con el fin de que conozcan los riesgos derivados de sus puestos de trabajo, dando respuesta a las necesidades de formación de estos trabajadores.

En el campo que nos ocupa, esto es herramientas específicas para evaluar los riesgos psicosociales en aquellos puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad psíquica, cabe citar la mencionada adaptación del cuestionario diseñado por Karasek, 1985, traducido y adaptado por Flores y Jenaro (2005), El Job Content Questionnaire. Dicho cuestionario adaptado fue utilizado en la investigación realizada por Jenaro. C, Flores. N, Caballo. C, Arias. B, Arias, De Elena y Peña. J, (2006). "Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual", dando como resultado la adecuación, desde un punto de vista psicométrico, del instrumento para valorar las propias condiciones laborales de los trabajadores que presentan discapacidad intelectual.

Por el contrario, los resultados de nuestro estudio indican o aconsejan que sería conveniente adaptar el lenguaje y el tipo de elección de respuestas a los distintos niveles presentados por ésta población, no empleando palabras demasiado complejas. El cuestionario debería presentarse en términos más concretos, incluso prever que pueda acompañarse el texto con un icono (dibujos, fotos...), utilizando el método de lectura fácil, con el fin de facilitar la comprensión y adaptarla a aquellos trabajadores que presentan dificultades en lectura y escritura (o no la han adquirido). Igualmente se extendería a la escala de valoración.

Así mismo, se ha aprovechado para comprobar las condiciones laborales de los trabajadores discapacitados psíquicos, de los Centros Especiales de Empleo de la Región de Murcia, realizando el tratamiento de los datos resultantes del cuestionario aplicado, El Job Content Questionnaire, diseñado por Karasek, 1985, traducido y adaptado por Flores y Jenaro, 2005 y la simplificación y nueva adaptación realizada para su cumplimentación en la segunda fase del estudio.

El análisis de los resultados pone de manifiesto que los trabajadores no tendrían muchas oportunidades de poner en práctica y desarrollar o mejorar sus habilidades. Igualmente, tendrían relativa autonomía a la hora de decidir sobre las tareas que atañen al contenido de su trabajo así como priorizar el orden de las mismas. Por otra parte, no se darían situaciones de sobrecarga laboral, al mismo tiempo que se sentirían apoyados y ayudados por sus compañeros y jefes en forma de ayuda con las tareas, adaptación a la empresa, integración en el puesto de trabajo, en definitiva creando un buen ambiente laboral.

Por lo que se puede concluir, que los resultados globales de la evaluación permiten afirmar que, existiría cierto equilibrio percibido por

el/la trabajadora entre demandas laborales y recursos, los niveles de apoyo percibidos contribuyen al aumento de la satisfacción laboral y como consecuencia disminución del estrés, por lo que las condiciones laborales de los trabajadores discapacitados intelectuales de los centros especiales de empleo de la Región de Murcia, se pueden considerar adecuadas.

Es importante señalar, que los datos resultantes de los análisis inferenciales en función del sexo, discapacidad, tipo de contrato y actividad, en general, no afectan diferencialmente de manera significativa a los resultados obtenidos. Tan solo cabe resaltar que la percepción que los trabajadores tienen de sus condiciones laborales se vería ligeramente influida por el nivel de discapacidad presentado, lógicamente los trabajadores que presentan una discapacidad leve, son más conscientes de sus condiciones laborales que el resto. Podemos atribuir esta diferencia al hecho de que sus limitaciones son cualitativamente diferentes.

En términos generales, se puede afirmar por un lado que todas las personas con discapacidad psíquica incluidas en este estudio, fueron capaces de evaluar sus condiciones laborales, observándose diferencias en la percepción de personas con discapacidad intelectual leve y moderada en relación a la intensidad de los apoyos necesarios para la cumplimentación de los cuestionarios, por otro, que la herramienta utilizada permite realizar una evaluación válida y fiable de aquellos aspectos que tienen que ver con el contenido del trabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta que el 40% de la población estudiada necesitó de apoyos directos, se constata la necesidad de diseñar herramientas específicas de evaluación de estos riesgos, dirigidas única y exclusivamente a esta población, atendiendo a sus características, con el fin de posibilitar a los Técnicos de Prevención la evaluación de los factores psicosociales promoviendo la intervención psicosocial en los Centros Especiales de Empleo de la Región de Murcia, mejorando las condiciones laborales, y por lo tanto la salud y calidad de vida de los trabajadores.

VII.- BIBLIOGRAFIA

Colectivo Ioé (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación "la Caixa". [Edición electrónica: í]

Crespo, M., Jenaro, C. y Verdugo, M.A. (2006). Adaptación de la escala de calidad de vida de Schalock y Keith (1993) en adultos con discapacidad intelectual.

FACTS. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (2004). "Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad" (revista número 53).

Flores. N, Jenaro. C, González-Gil. F, García-Calvo. P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca

Flores, N. (2008): *Calidad de vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Madrid, Consejo Económico y Social.

Fundación Once. Seguridad y Salud en el Trabajo para personas con Discapacidad.

Integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario. Aspectos psicosociales. Fundación Adecco. Equipo de investigación Inpsitro. Universidad Rey Juan Carlos. Noviembre 2010.

Jenaro. C, Flores. N, Caballo. C, Arias. B, Arias, De Elena y Peña. J, (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. Comunicación e Ciudadanía 2 ISSN 1886-8975

Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos. Madrid: Síntesis. Morales, P. (1995).

Schalock. F, Verdugo Alonso. M A,
El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, ISSN 0210-1696, Vol. 38, N° 224, 2007.

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

Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 35 (2), Num. 210, 2004.

Tyler, L. (1972). Pruebas y medición en psicología. Madrid: Prentice-Hall International.

Verdugo Alonso, Miguel Ángel. (2002). "Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental"
SIGLO CERO Revista Española sobre Discapacidad Intelectual
Vol. 34 (1), Núm. 205

Verdugo, M.A., Caballo, C., Jordán de Urríes, B. y Crespo, M. (1999). *Adaptación de la Escala de Calidad de Vida de R. L. Schalock y K. D. Keith (1993) al español*. Salamanca: INICO.

Verdugo, M. A. y Vicent, R. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI*. Salamanca: INICO, Publicaciones del INICO, Colección Investigación 1/2004.

Verdugo (Dir.), *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca: Amarú.

IX.- ANEXO

Adaptación del Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo (traducido y adaptado de Karasek, 1979, por Flores y Jenaro 2005).

ENCUESTA SOBRE EL CONTENIDO DEL TRABAJO
--

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el contenido de su trabajo.

Por favor señale con una **X** aquella respuesta que mejor se ajuste a su situación laboral.

Algunas veces, ninguna de las respuestas se ajusta exactamente. En ese caso, por favor indique la que mas se aproxime a su opinión de acuerdo con la siguiente escala.

SI SIEMPRE	MUCHAS VECES	POCAS VECES	NO, NUNCA
------------	--------------	-------------	-----------

POR FAVOR, CONTESTE A TODAS LAS PREGUNTAS

¡MUCHAS GRACIAS!

1. Para hacer bien mi trabajo tengo que aprender cosas nuevas	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
2. En mi trabajo siempre hago la misma tarea. (repetitiva)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
3. Para realizar mi trabajo tengo que inventar cosas nuevas (creatividad)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
4. En mi trabajo puedo tomar decisiones con autonomía (yo solo sin preguntar a nadie)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
5. En mi trabajo se necesita tener mucha experiencia y práctica	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
6. En mi trabajo tengo libertad para decidir como hacer las tareas	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
7. Puedo hacer muchas cosas distintas en mi trabajo	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
8. Puedo opinar sobre aspectos relacionados con mi trabajo	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
9. Cuando hago mi trabajo, puedo desarrollar mis habilidades personales (otras cosas que sé hacer, que he aprendido)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
10. Mi trabajo requiere (me exige) trabajar muy rápido	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
11. Mi trabajo requiere trabajar muy duro	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
12. Mi trabajo requiere mucho esfuerzo físico.	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
13. Mi encargado o monitor me exige realizar una cantidad excesiva (muy grande) de trabajo.	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca

14. Tengo tiempo para terminar las tareas	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
15. A menudo se me pide que mueva o levante cargas pesadas	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
16. Mi trabajo requiere (me exige) una actividad física rápida y continua	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
17. En mi trabajo me dan órdenes contradictorias (las órdenes no son claras, me lían, no se que hacer)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
18. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo (no puedo distraerme ni hablar con la compañera/o)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
19. Me interrumpen antes de acabar mi trabajo y he de acabarlo mas tarde	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
20. Mi trabajo es duro, es intenso, agotador	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
21. Tengo que trabajar durante largos periodos de tiempo con mi cuerpo en posiciones forzadas	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
22. Tengo que trabajar durante largos periodos de tiempo, con mi cabeza o brazos en posiciones forzadas	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
23. Esperar a que otros compañeros terminen hace que mi trabajo vaya mas lento	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
24. Mi jefe/monitor se preocupa por el bienestar de sus trabajadores	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
25. Mi jefe presta atención a lo que digo, me escucha cuando le hablo	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca

26. Tengo conflictos con mi jefe o con mi monitor	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
27. Mi jefe me ayuda a terminar el trabajo	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
28. Mi jefe o monitor logra que trabajemos en equipo y nos ayudemos	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
29. Mis compañeros hacen bien su trabajo, son competentes	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
30. Mis compañeros de trabajo se interesan por mí (se preocupan por mí)	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
31. Tengo problemas con mis compañeros.	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
32. Me llevo bien con mis compañeros.	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
33. A mis compañeros les gusta trabajar en equipo	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca
34. Mis compañeros y compañeras me ayudan a terminar el trabajo.	Si siempre	Muchas veces	Pocas Veces	No Nunca