



## ACTITUDES, BARRERAS Y OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

<sup>1</sup> Noelia Flores  
<sup>1</sup> Cristina Jenaro  
<sup>2</sup> Raluca Tomşa  
<sup>1</sup> Jesús López Lucas  
<sup>3</sup> Marina Beltrán

<sup>1</sup>Universidad de Salamanca,  
<sup>2</sup>Universidad de Bucarest,  
<sup>3</sup>Universidad de Extremadura

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.837>

### ABSTRACT

En nuestra sociedad el empleo representa uno de los aspectos más importantes que condicionan nuestra vida y relaciones e incluso nuestra salud. El trabajo constituye una de las actividades fundamentales de la vida. Sin embargo, el acceso al mismo se encuentra condicionado por una serie de variables personales y contextuales que, en interacción, se convierten en barreras para la participación en la sociedad. Un grupo tradicionalmente excluido es el compuesto por personas con discapacidad. El objetivo de este trabajo consistió en: 1) Evaluar las percepciones de los trabajadores con discapacidad intelectual sobre su calidad de vida laboral; 2) Conocer las principales actitudes, barreras y oportunidades que favorecen y/o dificultan el empleo en estos trabajadores; y 3) Identificar áreas de intervención para mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores y organizaciones. Para ello se analizaron las opiniones expresadas por 12 trabajadores con discapacidad intelectual que actualmente trabajaban en Empleo con Apoyo (ECA) utilizando metodologías cualitativas a través del procedimiento de grupos focales y mediante el análisis de fragmentos textuales. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional formado por indicadores objetivos y subjetivos, y que las actitudes, barreras y oportunidades percibidas por los trabajadores impactan en su bienestar. Finalmente se proponen estrategias para mejorar los servicios orientados hacia el empleo normalizado de personas con discapacidad intelectual.

Palabras Clave: calidad de vida laboral, discapacidad intelectual, actitudes, grupos focales



## 1. Antecedentes

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). Sin embargo, el acceso al mismo se encuentra condicionado por una serie de variables personales y contextuales que, en interacción, se convierten en barreras para la participación en la sociedad.

Un grupo tradicionalmente excluido es el compuesto por personas con discapacidad. Se calcula que a nivel mundial, un 10% de la población se encuentra afectada por discapacidad de los que un 5% se relaciona con una discapacidad intelectual. Como es bien sabido, la sociedad tiende a mostrar actitudes negativas (rechazo, sobreprotección, negación de derechos) hacia las personas pertenecientes a minorías, ya sea por razones étnicas, religiosas, culturales o, como es el caso que nos ocupa, por presentar capacidades diferentes o "inferiores a la media".

Aunque la normalización e inclusión se han extendido a nivel mundial y actualmente contemos con sociedades más concienciadas, sigue siendo necesario actuar enérgicamente contra los factores asociados a la segregación social de las personas con discapacidad ya que cada vez existen más evidencias que ponen de manifiesto el que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar con éxito un trabajo y contribuir a la comunidad (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997; Petrovski y Gleeson, 1997; Winer, 2000). También se ha evidenciado que el trabajo mejora la autoestima y la valoración social de estas personas (Alomar, 2004; Jenaro, 2004). Además, numerosos estudios han confirmado que el empleo es un factor que mejora la calidad de vida de este colectivo (Eggleton, Robertson, Ryan y Kober, 1999; Jenaro y Bagnato, 2006).

Por otro lado, hay que tener presente que las características y condiciones de trabajo determinan, en parte, sus consecuencias o efectos sobre los individuos y organizaciones. Ello nos lleva a aludir al concepto de calidad de vida laboral. Dicho concepto tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Desde este punto de vista, la calidad de la vida laboral explica la manera en que el trabajo es experimentado, tanto objetiva (seguridad, higiene, y el sueldo, etc) como subjetivamente (la forma en que se vive por el trabajador). Se trata pues de un concepto multidimensional que requiere la integración de ambas condiciones (De la Poza y Prior, 1988; González et al., 1996). Dichos elementos han de ser analizados a la hora de promover la inserción laboral de estas personas.

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

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.

Respecto a los componentes que forman parte de la calidad de vida laboral, es posible diferenciar entre: a) *componentes de tipo individual*, que acentúan cómo el individuo percibe su entorno de trabajo y cómo se maneja en él; b) *componentes del entorno laboral o medio ambiente de trabajo* que tienen en cuenta variables como las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas, etc.; c) *componentes de la organización* relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gestión, la cultura y estrategias organizacionales; d) *otros componentes del entorno sociolaboral* referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos. Dichos componentes pueden verse de manera gráfica en la Tabla 1. Así mismo, desde esta consideración se asume un modelo sistémico según el cual, el nivel más próximo al individuo o del microsistema sería el nivel individual. En el otro polo, a nivel del macrosistema, se ubicarían las características del entorno sociolaboral.



Tabla . Indicadores de calidad de vida laboral de los diferentes niveles del sistema (Fuente: Segurado y Agulló, 2002, p. 831)

Indicadores Individuales	Medio ambiente de trabajo	Organización	Entorno sociolaboral
Satisfacción Laboral (felicidad)	Calidad de vida laboral percibida	Organización del trabajo, efectividad y productividad	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores
Expectativas, motivación (desarrollo, aprendizaje, equidad, reconocimiento, aceptación)	Condiciones de trabajo (salario, flexibilidad, descansos, condiciones físicas)	Organigrama, estructura y funcionamiento	Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida
Actitudes y valores hacia el trabajo (responsabilidad)	Diseño Ergonómico	Cultura y cambio organizacional	Variables sociodemográficas (relaciones interpersonales fuera de la empresa, familia)
Implicación, compromiso centralidad del trabajo (cumplir)	Seguridad e higiene	Participación y toma de decisiones	Factores socio-económicos políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral
	Nuevas Tecnologías	Factores Psicosociales	Prevención de riesgos laborales
	Análisis de puestos	Aspectos sociales comunicación, clima laboral (relaciones dentro de la empresa: respeto, compañerismo)	
	Características y contenido del trabajo		

Al igual que ha ocurrido con el concepto de calidad de vida, 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. Respecto a los componentes que forman parte de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual, se han propuesto diversos indicadores que tienen que ver con la satisfacción laboral, con una mayor satisfacción en el ambiente laboral, con una disminución en el entrenamiento, con el acceso a promociones y con la adopción de un rol más participativo en la toma de decisiones (Goode, 1989). Sin embargo, el indicador más analizado en este ámbito ha sido el de satisfacción laboral. Respecto a ésta, la mayoría de los estudios se caracterizan por haber centrado su atención en aspectos parciales de la satisfacción, como por ejemplo la obtención de un trabajo o el acceso a modalidades de empleo más inclusivas y normalizadas en la comunidad. Desde este punto de vista, por tanto, se ha asumido que el trabajador con discapacidad intelectual experimenta satisfacción laboral por el mero hecho obtener y mantener un empleo (Chioccio, 2001; Goode, 1989; Howard y Gould, 2000; Marineau, 1998; Test, 1993) y no como resultado de su bienestar respecto a otras dimensiones del trabajo, como por ejemplo las propias condiciones laborales.

No obstante, diferentes trabajos (Farris y Stancliffe, 2001; Jenaro et al., 2002) han puesto de manifiesto que la obtención de un empleo *per se* no es suficiente para garantizar la satisfacción del trabajador con discapacidad intelectual. Es necesario además, conseguir un adecuado equilibrio entre normalización o semejanza de las condiciones de trabajo y los apoyos. Por tanto, la satisfacción laboral de un trabajador con discapacidad intelectual es una condición va más allá de la mera obtención de un empleo o del tipo de entorno donde se encuentre trabajando. La satisfacción laboral 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). De ahí la necesidad de conocer los factores implicados



en la CVL de estos trabajadores. Creemos, por tanto, que es necesario recoger información de los principales actores de este proceso, como son las propias personas con discapacidad que se encuentran trabajando.

Así pues, a la vista de lo expuesto pretendemos contribuir a identificar las variables que forman parte de la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual. Más concretamente pretendemos: 1) Identificar los indicadores clave de calidad de vida laboral, a partir de las opiniones de los propios trabajadores con discapacidad, y 2) Conocer las principales actitudes, barreras y oportunidades que favorecen y/o dificultan el empleo en estos trabajadores.

Para dar respuesta a estos objetivos hemos utilizado procedimientos cualitativos. Presentamos a continuación los resultados de nuestro trabajo, tras haber evaluado mediante preguntas abiertas, los componentes e indicadores clave de calidad de vida laboral para trabajadores con discapacidad, así como la valoración de su calidad de vida relacionada con el trabajo.

## 2. Método

### 2.1. Participantes

Los participantes en esta investigación fueron una muestra compuesta por 12 participantes con discapacidad intelectual que desarrollan su actividad laboral en Empleo con Apoyo (ECA). De éstos, 9 (75%) eran hombres frente a 3 (25%) mujeres. La edad media de los trabajadores fue de 29,5 años. Así mismo, los participantes desempeñaban una gran variedad de empleos (lavandería, envasados, oficina, tienda de ropa, zapatería, hostelería, mensajería, etc.). Todos los trabajadores desempeñaban su trabajo en Madrid, España.

### 2.2. Procedimiento

En este trabajo hemos llevado a cabo un estudio cualitativo a través del procedimiento de grupos focales. La participación de los trabajadores con discapacidad fue voluntaria y se garantizó en todo momento el anonimato, así como el de la Fundación a la que pertenecían. Los diálogos de los participantes, fueron grabados y posteriormente transcritos y analizados con el procesador Atlas Ti. El referente metodológico utilizado fue el análisis de contenido cualitativo que, constituye una técnica de interpretación de textos para formular inferencias mediante la identificación sistemática y objetiva de ciertas características específicas de un texto. La técnica de análisis usada con los datos textuales generados por las transcripciones ha sido el análisis de contenido de forma deductiva ya que hemos partido de un conjunto de códigos (Familias o dimensiones y códigos o indicadores) predefinidos por el modelo plasmado en la Tabla 1. Así, utilizamos la estrategia de selección de fragmentos discursivos representativos para extraer las percepciones y representaciones reiterativas del discurso y detallar la presencia de los códigos (i.e. indicadores). Su adscripción fue discutida y establecida por consenso a través de la triangulación de jueces expertos. Se realizaron un grupo focal que fue llevado a cabo a lo largo del mes de junio de 2011.

### 2.3. Instrumento

La recogida de datos se realizó siguiendo el procedimiento de grupos focales. En este sentido, se organizó un grupo compuesto por 12 participantes que fueron dirigidos por un experto en el ámbito de la discapacidad y en la conducción del procedimiento de grupos focales. En dicho grupo se disponía de un guión en el que se planteaban diferentes temas a los trabajadores. Estos consistían fundamentalmente en conocer qué suponía para ellos tener calidad de vida laboral, cuáles eran las principales barreras y oportunidades percibidas y que afectan a su calidad de vida laboral y en qué medida el trabajo fomentaba su independencia.

## 3. Resultados

La valoración de las respuestas abiertas emitidas por cada participante requirió su codificación posterior, empleando las dimensiones e indicadores propuestos por Segurado y Agulló (2002) (véase Tabla 1). Así, como se puede observar en la Figura 1, de los 42 fragmentos textuales que fueron codificados, cuando se pregunta a los trabajadores con discapacidad qué es la calidad de vida laboral, sus respuestas se relacionan en un 61,6% de las ocasiones con aspectos relacionados con variables del microsistema, es decir, con aquellos elementos que tienen con factores individuales, relacionados con Actitudes como indicaba una trabajadora (*"calidad de vida laboral supone respetar el horario y si tienes que estar a una hora, a esa hora tienes que estar"*). Pero fundamentalmente, los aspectos individuales se relacionaban con la percepción de un adecuado ajuste entre los recursos personales disponibles y las demandas laborales. Este aspecto es mencionado por nueve participantes y así, como indicaba una trabajadora, *"calidad de vida laboral*



se relaciona el ritmo con el que se trabaja porque, si por ejemplo te exigen ir de prisa... pues si ir a un ritmo que no sea ni muy de prisa ni muy lento, a ritmo normal". Otros ocho participantes aludieron también a aspectos relacionados con las condiciones de trabajo (p.e. "cobrar un sueldo y poder comprarme cosas", "tener un trabajo flexible"). Por su parte, otro aspecto del microsistema mencionado por la mitad de los participantes tuvo que ver con aspectos relacionados con la motivación y satisfacción como por ejemplo indicaba una trabajadora: "es por ejemplo haber encontrado el trabajo que te gusta". Por su parte otros cinco participantes mencionaron aspectos relacionados con las expectativas como por ejemplo indicaba un trabajador "que me traten con igualdad", "que me acepten tal cual soy".

El segundo aspecto más importante se relaciona con variables del entorno laboral que son mencionadas en un 34% de las ocasiones. Respecto a éstas, cabe destacar que las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo constituye la principal fuente de satisfacción laboral. En este sentido, para siete de los doce participantes es importante las relaciones con los compañeros o con los supervisores, que se configuran como recursos de apoyo fundamentales. Todo ello queda ejemplificado en el siguiente comentario de una trabajadora: "yo me llevo con todos mis compañeros bien, con los jefes y no hay ningún problema, me ayudan muchísimo, no me dejan coger mucho peso, están constantemente pendientes. Yo me siento muy bien, muy valorada". Por otro lado, también destacan los comentarios referidos a aspectos de la organización del trabajo. Como por ejemplo indican dos trabajadores "tener autonomía", "que no estén todo el rato encima de mí".

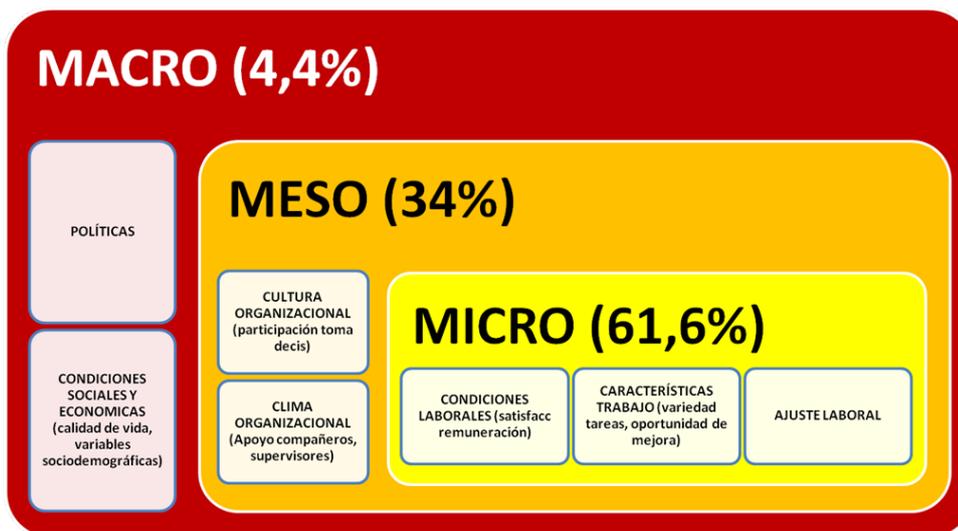


Figura . Categorías macro, meso y microsistema del constructo "calidad de vida laboral"

Con objeto de conocer las principales actitudes, barreras y oportunidades que favorecen o dificultan el empleo en estos trabajadores, se preguntó a los trabajadores sobre cuáles eran las principales demandas y recursos percibidos en su trabajo. Respecto a las principales demandas o fuentes de estrés laboral, el análisis de los fragmentos textuales puso de manifiesto que 9 de los 25 comentarios recogidos aludían a factores relacionados con la sobrecarga laboral ("que me pongan mucho trabajo al mismo tiempo"; "cuando me dejan todas las tareas seguidas en mi mesa y no me da tiempo de hacerlas"); por su parte en siete ocasiones se mencionó el poco tiempo de descanso diario. Un ejemplo lo tenemos en el comentario expresado por uno de los trabajadores que indicaba "no tener tiempo de descanso para tomar el bocadillo". Así mismo, las demandas también estuvieron relacionadas con la falta de autonomía. En este caso cinco de los comentarios aludían a estos aspectos y se convertían en un reclamo para estos trabajadores (p.e. dos trabajadores indicaron: "cada vez que hago una cosa mal me amenazan con llamar a mi preparador laboral y aquí el que trabaja soy yo"; "que el jefe le diga las cosas sobre mi trabajo a mi preparador laboral y no a mí"). Otra de las fuentes de estrés para estos trabajadores fue la escasez de formación, así se expresa en dos de los comentarios analizados (p.e. "no tener la formación necesaria para hacer el trabajo"). Finalmente, dos de los trabajadores



también mencionaron las relaciones interpersonales como barreras que dificultan el empleo. Por ejemplo, uno de los comentarios analizados puso de manifiesto que las relaciones con el supervisor pueden suponer una fuente de estrés (p.e. *"yo me agobié el martes porque me echaron la bronca y yo; que no puedo, no puedo, pues si me quieren echar que me echen"*). Por su parte, las relaciones con los clientes también constituía una fuente de estrés y así se manifestó en este comentario expresado por una trabajadora: *"sí, a mi me estresa cuando sabes una cosa pero para explicársela al cliente pues llega un momento que dices: ¿Y a ver cómo se lo explico? Y te entra un estrés de aquí...yo se lo explico cómo puedo y si no ya se lo explica mi compañera porque si no..."*.

Por su parte y en lo referido a los recursos u oportunidades que favorecen el empleo, las *relaciones interpersonales en el lugar de trabajo* constituyen el principal recurso para los trabajadores con discapacidad intelectual. Así lo confirma el hecho de que 15 de los 21 comentarios recogidos en este apartado se relacione con estos factores. Un análisis más detallado puso de manifiesto que nueve comentarios se refieren al apoyo percibido por parte de los compañeros de trabajo (p.e. *"hay compañeros que me apoyan y me dicen: venga, que tú puedes...y eso me motiva bastante"*; *"la ayuda de mis compañeros es importante, si no entiendo una tarea me explican cómo se hace"*) y los seis comentarios restantes se refieren a los supervisores como recurso de ayuda (p.e. *"yo recibo apoyo de mi jefa y luego de mi preparadora laboral"*; *"el jefe me anima mucho pero no hace mi trabajo"*; *"mi encargado me ayuda cuando tenemos que hacer los pedidos"*).

Finalmente, los resultados de este estudio ponen de manifiesto que *el empleo mejora el desarrollo personal del trabajador y su situación socioeconómica*. En este sentido, ante la pregunta de qué ha cambiado en su vida desde que trabaja, 12 de los 24 comentarios analizados aluden a cambios percibidos como persona (en actitudes, en madurez, en un cambio total). Un ejemplo de ello se aprecia en el siguiente comentario expresado por un trabajador: *"el trabajo te cambia la persona que eres"* y otros 12 comentarios aluden a cambios en su situación socioeconómica o estatus social, como manifiesta una trabajadora: *"ser más independiente, es muy importante"*.

#### 4. Conclusiones

El presente estudio de corte cualitativo pone de manifiesto que la calidad de vida laboral engloba numerosos aspectos relacionados con el trabajo. Así, según las respuestas ofrecidas por los participantes, es posible decir que tanto la dimensión objetiva (condiciones de trabajo, desempeño del puesto, contexto organizacional) como la dimensión subjetiva (procesos psicosociales), afectan a dicha valoración.

Así mismo también es posible identificar barreras u obstáculos que dificultan la calidad de vida percibida en el trabajo. Aspectos como la sobrecarga o la falta de autonomía constituyen los factores más citados. Dichos factores también han sido encontrados en la misma población utilizando metodologías cuantitativas (Flores, Jenaro, González-Gil y Calvo, 2010; Jenaro et al., 2006). En este sentido, se puede decir que también suelen ser los factores de riesgo de mayor relevancia para la población sin discapacidad (Jenaro, Flores y Arias, 2007; Llorens, Bakker, Schaufeli y Salanova, 2006). Por su parte, las oportunidades o recursos que favorecen el empleo desde la perspectiva de estos trabajadores se relacionan mayoritariamente con las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro del contexto laboral. Así, contar con apoyo de los compañeros de trabajo y de los supervisores es un factor que contribuye a la calidad de vida laboral de los trabajadores con discapacidad intelectual. Resultados similares también han sido encontrados en la misma población utilizando metodologías cuantitativas (Flores, Jenaro, Orgaz y Martín, 2011).

Por tanto, podemos concluir que los trabajadores con discapacidad apelan fundamente a los aspectos sociales (bienestar interpersonal), al ajuste con expectativas (bienestar personal) y a las condiciones objetivas de trabajo para valorar su calidad de vida laboral. En consecuencia, y retomando a Segurado y Agulló (2002, p. 835), la mejora de la calidad de vida laboral requiere hacer compatibles los intereses de la organización con las metas y expectativas de sus miembros, prestando atención a satisfacer las necesidades e intereses de sus trabajadores (de desarrollo personal y profesional, satisfacción, etc.).



## 5. Referencias

- Alomar, E. (2004). *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb support*. Tesis Doctoral, Universidad Ramón Llull, Barcelona.
- Chiocciò, F. (2001). *Developpement et comparaison des modeles d'appariement personne-environnement effectués auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle en démarche d'intégration socioprofessionnelle*. Tesis Doctoral, Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada.
- De la Poza, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo. Un estudio empírico. En Libro de Simposios *I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Madrid
- Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J. y Kober, R. (1999). The Impact of Employment on the Quality of Life of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 13*, 95-107.
- Farris, B., y Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: Outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 26*, 145-161.
- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Consejo Económico y Social, Madrid.
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F. y Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan, 47*, 55-67.
- Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, B. y Martín, M.V. (2011). Understanding Quality of Working Life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 24*, 133-141.
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). *Calidad de Vida Laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*, (pp. 161-186). Madrid: Síntesis.
- Goode, D. A. (1989). Quality of life and quality of work life. En W.E. Kiernan y R.L. Schalock (Eds.), *Economics industry and disability, a look ahead*, pp. 337-349. Baltimore, Maryland.
- Howard, B. y Gould, K. E. (2000). Strategic planning for employee happiness: A business goal for human service organizations. *American Journal on Mental Retardation, 105*, 377-386.
- Jenaro, C. (2004). Trabajo y Discapacidad. En J. De Elena (Ed.). *Desigualdad Social y Relaciones de Trabajo*, (pp. 129-142). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. y Bagnato, M. J. (2006). Aplicación de la escala de calidad de vida de Schalock y Keith (1993) a usuarios de centros ocupacionales de Uruguay, sus familias y supervisores. En M.A. Verdugo (Dir.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 177-198). Salamanca: Amarú.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C., Arias, B. y De Elena, J. (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e Ciudadanía, 2*, 1-21.
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S. y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation, 17*, 5-21.
- 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, 35*, 185-197.
- Marineau, N. (1998). *Elaboration d'un instrument d'intégration socioprofessionnelle pour les personnes ayant des incapacités intellectuelle*. Granby: Centre Butters- Savoy et Horizon.
- Petrovski, P. y Gleeson, G. (1997). The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 22*, 199-211.
- Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Dir.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo* (pp.35-62). Madrid: Síntesis.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema, 14*, 828-836.
- Super, D. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.
- Test, D. (1993). Job satisfaction of persons in supported employment. *Education and training in Mental Retardation, 28*, 38-46.
- Winer, J.J. (2000). Quality of life and the work environment: the relationship between integration in the work environment and quality of life as perceived by individuals with mental retardation. *Dissertation Abstract International Section A: Humanities and Social Science, 61*(5-A), 2043.