

calidad de vida percibida por trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario¹

(Perceived Quality of Life of Workers with Intellectual Disability in Ordinary
Employment)

Mónica Santamaría Domínguez ■■■

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad,
Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca

Miguel Ángel Verdugo Alonso

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad,
Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca

Begoña Orgaz Baz

Departamento de Psicología Básica, Facultad de Psicología,
Universidad de Salamanca

Laura E. Gómez Sánchez

Departamento de Psicología, Universidad de Oviedo

F. de Borja Jordán de Urríes Vega

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad,
Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca

¹ Investigación realizada dentro del Programa ECA Caja Madrid, financiado por la Obra Social de Caja Madrid

resumen

Se presenta un estudio sobre la calidad de vida de 508 personas con discapacidad intelectual que trabajan en la empresa ordinaria mediante empleo con apoyo. Los objetivos fueron: realizar un diagnóstico de los niveles de calidad de vida, comprobar si existía o no un patrón único en calidad de vida, comprobar si presentaban un perfil único de calidad de vida o diferentes perfiles en función del género y el porcentaje de discapacidad, comprobar si los factores explicativos eran principalmente factores personales o ambientales, o una combinación de ambos. Los resultados indicaron que percibían una calidad de vida elevada en las dimensiones: bienestar emocional, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico y derechos. Percibieron peor calidad de vida en las dimensiones: relaciones interpersonales, autodeterminación e inclusión social. Se observó la necesidad de estudiar más en profundidad las preferencias a la hora de desarrollar puestos de trabajo.

PALABRAS CLAVE: empleo, discapacidad intelectual, calidad de vida, evaluación, empleo con apoyo.

summary

The research described focuses on the study of quality of life of 508 persons with intellectual disabilities working in supported employment. The goals were: to diagnose levels of quality of life, check the existence or not of a single pattern of quality of life, and whether they had a unique profile of quality of life or different profiles based on gender and disability level, check if explanatory factors were primarily personal or environmental, or a combination of both. Results indicated that they perceived a high quality of life in the following domains: emotional wellbeing, material wellbeing, personal development, physical wellbeing and rights. They perceived poorer quality of life in: interpersonal relationships, self-determination and social inclusion. The need to study in depth people with intellectual disabilities preferences when developing jobs is shown.

KEY WORDS: employment, intellectual disability, quality of life, assessment, supported employment.

 inclusión laboral y calidad de vida



En los últimos treinta años el concepto de discapacidad ha ido evolucionando radicalmente, considerándose en la actualidad como el resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social (Organización Mundial de la Salud, 2001; Schalock et al., 2010).

Conceptos tales como integración, normalización, inclusión, vida independiente y calidad de vida son ejemplos del enfoque actual hacia las personas con discapacidad.

Son numerosas las definiciones realizadas para el concepto inclusión social (Dyson 2001; OIT, 2001; Villa, 2007), existiendo una tendencia generalizada a entenderlo como el acceso y la participa-

ción plena de las personas con discapacidad, independientemente de sus limitaciones, en todos los ámbitos sociales de la vida (educativo, laboral, político, económico, cultural) y en los entornos más normalizados posible. El trabajo es un aspecto clave para el logro de la inclusión social, pues permite incrementar cualitativamente la participación social de aquellos que lo tienen.

El empleo con apoyo surge en los años 80 en Estados Unidos, como una metodología de inserción laboral para personas con discapacidad, y a principios de los años 90 tiene su comienzo en España. El crecimiento del número de usuarios en los programas de empleo con apoyo se ha incrementado substancialmente en los últimos 5 años. Desde finales de los años 80 hasta finales del 2004, existían 93 programas en España. Sin embargo, es a partir del año 2005, coincidiendo con el inicio del Programa ECA Caja Madrid, cuando el número de iniciativas desarrolladas aumenta con más fuerza, y se constata que hay un total de 202 programas en el 2008, según Jordán de Urríes y Verdugo (2010). De acuerdo con estos autores, 23.341 personas han obtenido alguna vez empleo gracias a los programas de empleo con apoyo. De manera desagregada, esta cifra se descompone en 14.159 personas con discapacidad y 9.182 personas en situación de exclusión social.

Los objetivos que persigue el empleo con apoyo no pueden centrarse únicamente en lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad en un entorno ordinario, sino que se debe desplegar todo un conjunto de actividades paralelas que beneficien y mejoren la calidad de vida de los usuarios y de sus familias (Verdugo, Jordán de Urríes y Vicent, 2009). Diversos estudios confirman que esta metodología del empleo influye de manera positiva en la calidad de vida percibida por las personas con

discapacidad usuarias de los programas de empleo con apoyo (Verdugo, Jordán de Urríes y Vicent, 2009; Verdugo, Martín, Jordán de Urríes, Vicent y Sánchez, 2009; Verdugo, Jordán de Urríes, Jenaro, Caballo y Crespo, 2006). En este sentido, Jenaro y Flores (2006) plantearon un modelo para explicar los componentes y el proceso que determina la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad intelectual, que tiene en cuenta tanto factores individuales como contextuales. Este modelo se confirmó en la investigación desarrollada por Flores (2008) como un buen predictor de la satisfacción laboral y de la calidad de vida laboral para los trabajadores con discapacidad intelectual pertenecientes a centros especiales de empleo y a empleo con apoyo. En todos los casos, los participantes en empleo con apoyo, obtuvieron puntuaciones más elevadas de calidad de vida, por lo que denotaron una satisfacción más alta con su calidad de vida laboral en comparación a los trabajadores de los centros especiales de empleo.

La investigación que aquí se presenta muestra el estudio de evaluación llevado a cabo con personas con discapacidad intelectual que se encontraban trabajando a través de programas de empleo con apoyo y que participaron dentro de un programa nacional que incluye a más de 350 organizaciones (Programa ECA Caja Madrid en el año 2008).

Los objetivos principales que guiaron esta investigación fueron los siguientes: a) realizar un diagnóstico de los niveles de calidad de vida de los trabajadores; b) comprobar si existía un patrón único en calidad de vida, o por el contrario había diferencias entre las distintas dimensiones de calidad de vida.; c) comprobar si presentaban un perfil único de calidad de vida o se podían plantear diferentes perfiles en función del género y el porcentaje de discapacidad; d) comprobar si los

factores explicativos de las distintas dimensiones de calidad de vida eran principalmente factores personales o ambientales, o una combinación de ambos tipos de factores.

método ■ ■ ■

Se utilizó una metodología selectiva o de encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de recogida de datos. Se ha empleado un diseño transversal, ya que todas las medidas han sido recogidas en un único momento temporal. Respecto a las variables estudiadas, por una parte, fue la calidad de vida y sus diferentes dimensiones y, por otra, los factores personales y ambientales a partir de los que se tratan de explicar las diferencias en calidad de vida de los trabajadores.

Participantes

Participaron 508 personas con discapacidad intelectual que se encontraban trabajando bajo la modalidad de empleo con apoyo en el Programa ECA Caja Madrid en el año 2008. Según el perfil socio-demográfico el porcentaje de varones (58,07%) fue ligeramente superior al de mujeres (41,93%). El rango de edad osciló entre los 18 y 53 años, y la media se situó en torno a los 28 años.

Respecto al porcentaje de discapacidad que presentan los participantes, la mitad tenía entre un 33% y 64% de discapacidad, y la otra mitad presentaba un porcentaje de discapacidad igual o superior al 65%. La mayoría de los trabajadores no presentaban ningún tipo de problemas de comportamiento ni de salud en su puesto de trabajo.

La mayoría de las personas se encontraban anteriormente en situación de desempleo (29,92%) o realizando algún tipo de actividad formativa (29,53%). En

cuanto al nivel de formación, es elevado el porcentaje de personas que recibieron algún tipo de formación reglada (91,54%) o formación no reglada como la formación en habilidades laborales (82,28%). Un porcentaje elevado de trabajadores tenía experiencia laboral previa (70,87%), y de éstos el porcentaje más elevado había trabajado más de dos años. En cuanto al tipo de empresa, la mayoría trabajaba en empresa privada (81,10%) dentro del sector servicios (63,78%) en empresas de diferentes tamaños. La mayoría (55,91%) tenía un contrato temporal. La media de horas que trabajaban semanalmente era de 29, con un mínimo de 3 y un máximo de 45 horas. Los sueldos oscilaban entre 57 y 1.791 euros, la media salarial fue de 710 euros. La mayoría (70,08%) no disponía de beneficios derivados del puesto, como pueden ser horas extras remuneradas, bonos de comida o transporte, seguro médico privado, incentivos por producción, u otros. Finalmente, un porcentaje considerable (38,19%) necesitaba adaptaciones en su puesto de trabajo.

La gran mayoría de los trabajadores vivía en residencia familiar (87,40%) y recibían algún tipo de apoyo en la vivienda (96,19%), independientemente del tipo de residencia.

Instrumentos

A continuación, se incluye una tabla con las variables de estudio y los instrumentos de medida utilizados (ver Tabla 1).

Escala Subjetiva de la Escala Integral

La evaluación de la calidad de vida hace referencia al grado en que las personas tienen experiencias vitales que valoran, refleja las dimensiones que contribuyen a una vida plena e interconectada, tiene en cuenta el contexto de los

Tabla 1. Variables e instrumentos de medida

VARIABLES	INSTRUMENTOS DE MEDIDA
CALIDAD DE VIDA	Escala Subjetiva de la Escala Integral (Verdugo, Arias y Gómez, 2006)
1. Bienestar emocional 2. Relaciones interpersonales 3. Bienestar material 4. Desarrollo personal 5. Bienestar físico 6. Autodeterminación 7. Inclusión social 8. Derechos	
FACTORES PERSONALES	Formulario de datos del trabajador y del puesto (Verdugo et al. 2010)
a) Perfil socio-demográfico - Género (1=Hombre, 2 =Mujer) - Edad (Años)	
b) Formación académica - Formación reglada (0=No, 1=Si) - Formación no reglada (0=No, 1=Si)	
c) Funcionamiento adaptativo - Problemas de comportamiento(0=No, 1=Si) - Problemas de salud (0=No, 1=Si)	
d) Grado de discapacidad - Porcentaje de discapacidad (1=33%-64%, 2=65% o más)	
e) Perfil laboral previo - Experiencia laboral previa (0=No, 1=Si) - Tiempo trabajado (0= No; 1= < 6 meses; 2= 6 a 12 meses; 3= 12 a 24 meses; 4= > de 24 meses)	
FACTORES AMBIENTALES	
a) Estatus residencial: - Residencia familiar (0=No, 1=Si) - Vivienda con apoyos (0=No, 1=Si)	
b) Situación laboral previa - Situación laboral previa: (0=Desempleo; 1= Actividades formativas)	
c) Perfil de la empresa - Tipo de empresa (1=Pública, 2=Privada) - Sector de la empresa (1= Industrial; 2= Comercio y Servicios) - Tamaño de la empresa: (1=2-25, 2=26-50, 3=51-100, 4=101-500, 5=500-1000, 6= >1000)	
d) Perfil del empleo - Tipo de contrato (1=Temporal, 2= Indefinido) - Horas semanales - Sueldo bruto mensual - Beneficios (0 =No, 1=Si) - Adaptaciones: (0 =No, 1=Si)	

ambientes físico, social y cultural que son importantes para las personas, e incluye la medición tanto de experiencias humanas comunes como de experiencias vitales únicas. Con estos criterios se construyó la Escala Integral (Verdugo, Gómez, Arias y Schalock, 2009), que es el instrumento empleado en su versión preliminar (Verdugo, Arias y Gómez, 2006) para la evaluación de la calidad de vida.

La escala está dirigida a personas con discapacidad intelectual con habilidades de comprensión y expresión, mayores de 18 años. Está formada por 47 ítems, enunciados en primera persona y con un formato de respuesta tipo Likert de cuatro puntos: "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo". Puntuaciones elevadas indican altos niveles de calidad de vida. La escala evalúa ocho dimensiones: bienestar emocional (4 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), bienestar material (7 ítems), desarrollo personal (3 ítems), bienestar físico (7 ítems), autodeterminación (9 ítems), inclusión social (6 ítems) y derechos (4 ítems). Se incluye una pregunta sobre calidad de vida general, cuyo formato de respuesta es tipo Likert de cinco puntos: "muy alta", "alta", "media", "baja" y "muy baja". Finalmente, se pide a la persona con discapacidad intelectual que ordene las ocho dimensiones de calidad de vida según su importancia, con el fin de ponderar cada dimensión según la perspectiva de la persona evaluada. La aplicación de la Escala se hizo siempre por medio de un entrevistador con el fin de asegurar la total comprensión de los ítems y el formato de respuesta.

La fiabilidad de la subescala total y de las diferentes subescalas correspondientes a las distintas dimensiones, se calculó en términos de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. En la mayor parte de los casos,

los resultados se pueden considerar adecuados si se tiene en cuenta el reducido número de ítems incluidos en cada subescala. Tales valores oscilan entre .438 y .806, siendo desarrollo personal e inclusión social las dimensiones que presentaron los índices más bajos. Por otro lado, la consistencia interna de la subescala total resultó satisfactoria, con un coeficiente de consistencia interna de .898.

La validez de contenido del instrumento se basó en una exhaustiva revisión de fuentes bibliográficas que pone de manifiesto la solidez del modelo teórico y las ocho dimensiones de calidad de vida junto con los indicadores que las acompañan (Schalock y Verdugo, 2002, 2007, 2008). Con ánimo de aportar también evidencias de validez basadas en la estructura interna de la subescala se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) con el programa LISREL v.8.8. El método de estimación utilizado en la escala fue el de mínimos cuadrados ponderados diagonalizados (DWLS) sobre las matrices de covarianzas y de covarianzas asintóticas. Los estadísticos de bondad de ajuste al modelo permitieron concluir que la calidad de vida está compuesta por los ocho factores propuestos. Los índices de ajuste del modelo de ocho factores fueron [$\chi^2_{(1006)} = 2304.00$, $p = .000$], $GFI = .95$, $NFI = .95$, $RMSR = .073$, $RMSEA = .050$].

Formulario de datos del trabajador y del puesto

Con el fin de conocer las características personales y ambientales de las personas objeto de estudio y ver hasta qué punto dichas variables influyen en la percepción de la calidad de vida, se utilizó el Formulario de Datos del Trabajador y del Puesto elaborado por el equipo de investigación para el Programa ECA Caja Madrid (Verdugo et al., 2010), basado en

la Escala de Tipicidad (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997). A partir de los datos que proporciona el formulario se realizó una reagrupación para diferenciar entre factores personales y ambientales (Ver Tabla 1).

Procedimiento y análisis de datos

La recogida de datos se realizó vía Internet. La escala y el formulario de datos se enviaron a través de correo electrónico mediante un enlace individualizado para cada participante, de tal manera que su aplicación se realizó una vez que el participante estaba ya inmerso en el mundo laboral.

Se contó con el consentimiento escrito de los trabajadores y de sus organizaciones previamente a la aplicación de los instrumentos. Para ello, se informó a los participantes de los objetivos y características del estudio así como las restricciones en el uso de los datos. Para asegurar la comprensión de los ítems y el formato de respuesta, la escala se cumplimentó por medio de un entrevistador, que en la mayor parte de los casos fue su preparador laboral. Una vez finalizada la cumplimentación de los datos, el enlace se cerraba automáticamente y los datos quedaban grabados en una base de datos, a las que sólo tienen acceso los técnicos del Programa mediante contraseñas individualizadas.

El análisis de datos se ha realizado con el paquete estadístico SPSS versión 17.0 para Windows. En un primer momento, se realizaron los análisis descriptivos correspondientes en función de la naturaleza de las variables. Posteriormente, y con el fin de comprobar si existían diferencias significativas entre las medidas y los grupos, se utilizaron diferentes técnicas del modelo estructural o de efectos: cuando se contrastaron los resultados de la muestra con el baremo, el contraste t

para una muestra; cuando se analizaron las diferencias entre las dimensiones de calidad de vida en función de las variables género y grado de discapacidad, ANOVA, con las correspondientes pruebas a posteriori.

Finalmente, cuando se abordaron los modelos explicativos de las dimensiones de calidad de vida, se utilizaron técnicas derivadas del Modelo de Regresión. Concretamente, análisis de regresión lineal múltiple simultáneo, en un primer momento, para comprobar la contribución de los factores personales y ambientales; y análisis de regresión en pasos sucesivos, cuando se trató de plantear modelos parsimoniosos que explicaran las diferentes dimensiones.

Dado el tamaño de muestra tan elevado, en todos los análisis se fijó un nivel de significación inferior a .01.

resultados ■ ■ ■

Diagnóstico de los niveles de calidad de vida

Se realizó un análisis comparativo de los resultados de los participantes en la versión preliminar de la Subescala Subjetiva (Verdugo, Arias y Gómez, 2006), con los valores del baremo de la Escala INTEGRAL (Verdugo, Gómez, Arias y Schalock, 2009). La muestra del baremo estaba formada por 818 personas con discapacidad intelectual, de los cuales un 72% eran usuarios de centros ocupacionales.

Para realizar dicha comparación, se realizó una reagrupación de los ítems de la escala para que fuera equivalente a la Escala Integral Subjetiva (Verdugo, Gómez, Arias y Schalock, 2009) que está formada por seis dimensiones (Autodeterminación, Integración Social, Bienestar Laboral, Bienestar Material,

Bienestar Emocional y Físico, y Bienestar Familiar). Se obtuvo el sumatorio de las puntuaciones en los ítems correspondientes a cada dimensión, porque así se consideran las puntuaciones en cada dimensión en el baremo. A continuación, se realizaron pruebas *t* para una muestra, en las que se comparó la media de la muestra con la media del baremo en cada una de las dimensiones de la escala (ver Tabla 2).

Al comparar ambas muestras se pudo comprobar que a excepción de la dimensión bienestar laboral se encontraron diferencias significativas en todas las dimensiones. Los resultados más significativos se observan en las dimensiones de autodeterminación y bienestar material. En ambos casos la muestra del estudio presenta niveles inferiores al baremo. Se puede afirmar que los trabajadores del presente estudio percibían tener un

Tabla 2. Descriptivos en la muestra y en el baremo y prueba *t* de diferencia para una media en cada dimensión de calidad de vida

DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA	MUESTRA	BAREMO	Prueba <i>t</i>
AUTODETERMINACION	M= 21.68 D.T.= 2.72	M=24.5	$t_{(507)}= 23.41$ p= .000
BIENESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO	M= 23.5 D.T.= 3.11	M=24	$t_{(507)}= 3.71$ p= .000
INTEGRACIÓN SOCIAL	M= 26.26 D.T.= 3.28	M=25	$t_{(507)}= 8.61$ p= .000
BIENESTAR MATERIAL	M= 27 D.T.= 3.19	M=31	$t_{(507)}= 27.71$ p= .000
BIENESTAR LABORAL	M= 14 D.T.= 1.75	M=14	$t_{(507)}= 1.215$ p= .225
BIENESTAR FAMILIAR	M= 10.4 D.T.=1.78	M=10	$t_{(507)}= 5.08$ p= .000

menor nivel de autodeterminación, menores oportunidades de elegir en su trabajo y menor participación en su comunidad. Asimismo, percibían un menor nivel de bienestar material, estaban menos contentos con las cosas que poseían, con el dinero que ganaban y sentían no tener

dinero suficiente para comprar las cosas que necesitaban. Por otro lado, la muestra del estudio mostró niveles superiores al baremo en la dimensión integración social, es decir, se percibían mejor en cuanto a los apoyos recibidos, respeto de sus derechos y relaciones sociales.

Diferencias entre las dimensiones de calidad de vida en función del género y grado de discapacidad

Con el fin de comprobar si este colectivo presenta niveles de calidad de vida similares en las diferentes dimensiones estudiadas, y la posible incidencia de las variables género y grado de discapacidad, se realizó un ANOVA de un factor *intra*, las diferentes dimensiones de calidad de vida (bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos), y dos factores *inter*, el género y el porcentaje de discapacidad.

No se encontraron efectos significativos ni del género [$F(1, 504) = 1,39; p = .24$], ni del porcentaje de discapacidad [$F(1,504) = 0,012, p = .912$], ni de la interacción entre ellos [$F(1,504) = 0,64; p = .424$]. Se puede afirmar que la calidad de vida, considerada globalmente, es percibida de manera similar, independientemente de que sean hombres o mujeres, o tener un mayor o menor grado de discapacidad.

Donde sí se encontraron efectos significativos fue en las dimensiones de calidad de vida [$F(7,3528) = 69; p = .000, \eta^2 = .12$]. Al realizar las pruebas a posteriori con el ajuste de Bonferroni se encontraron diferencias significativas entre la dimensión autodeterminación con respecto a las demás dimensiones ($p = .000$). Percibían una peor calidad de vida en la dimensión de autodeterminación, en relación con las demás dimensiones. También se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones de inclusión social y relaciones interpersonales con las demás ($p = .000$), a excepción de autodeterminación, no existiendo diferencias significativas entre ellas. También en estas dos dimensiones se percibían peor que en las demás dimensiones,

excepto en la dimensión de autodeterminación.

Los participantes se percibían con poca capacidad de decidir por sí mismos en relación con su vida en general, su trabajo y sus amistades; y además percibían también más negativamente los aspectos sociales de su vida, como son las relaciones interpersonales y su inclusión en la comunidad. Por el contrario, las facetas de su vida que valoraban más positivamente fueron el bienestar material, seguido del desarrollo personal, el bienestar físico y el bienestar emocional.

Estos resultados se matizaron por las interacciones obtenidas entre las dimensiones de calidad de vida y el género [$F(7, 3528) = 6,28; p = .000, \eta^2 = .012$], y el grado de discapacidad [$F(7, 3528) = 13,84; p = .000, \eta^2 = 0,03$]. Con respecto a la interacción entre dimensiones de calidad de vida y género, y analizando las diferencias entre varones y mujeres en las distintas dimensiones con las pruebas a posteriori con el ajuste de Bonferroni, la única dimensión donde se encontraron diferencias significativas fue en desarrollo personal, en la que las mujeres puntuaron significativamente más alto que los hombres ($p = .000$).

Se puede afirmar que las mujeres se percibieron con un nivel más elevado de desarrollo personal. Resultado que podría estar explicado por el contenido de algunos de los ítems incluidos en esta dimensión, que hacen referencia a tareas del hogar, hacer compras o la limpieza y la tradicional asignación de estas tareas al género femenino. Se puede entender que debido a temas culturales, fueran las mujeres las que puntuaron significativamente más alto.

Si se comparan las diferentes dimensiones en ambos géneros, se comprueba que las dimensiones en las que se obtie-

nen las puntuaciones más bajas son en relaciones interpersonales, inclusión social y autodeterminación. Por lo tanto, parece más urgente intervenir en esas dimensiones con el fin de mejorar su calidad de vida.

En relación con la interacción de las dimensiones con el grado de discapacidad, existían diferencias significativas en las dimensiones de bienestar emocional ($p=.002$), autodeterminación ($p=.000$), y, por último, en derechos ($p=.000$). Aquellas personas con un mayor porcentaje de discapacidad mostraron un mayor bienestar emocional, es decir, se sentían más tranquilas, menos agobiadas y nerviosas. Por el contrario, son las personas con un nivel de discapacidad menor las que se percibían con mayor autodeterminación, es decir, una mayor capacidad de decisión, y con derechos, es decir, que se les respetaba más su forma de ser, sus opiniones y sus derechos, y les trataban como iguales.

Tras analizar las diferencias entre las dimensiones de calidad de vida para los dos niveles de discapacidad se observó que ambos grupos tenían una buena percepción de su bienestar en las dimensiones física, emocional y material, y una mala percepción de su capacidad de decisión, en este caso especialmente en el grupo de mayor discapacidad, y de sus niveles de relaciones sociales –relaciones interpersonales e inclusión social-. También se puede destacar, en el caso del grupo de mayor nivel de discapacidad, que percibían igual de mal sus derechos que sus relaciones interpersonales, lo que no ocurrió en el grupo de menor discapacidad.

Modelos explicativos de calidad de vida

Factores explicativos de calidad de vida: personales y ambientales

Los resultados que se obtuvieron indican que las distintas dimensiones de la calidad de vida no muestran el mismo patrón de factores explicativos. Las dimensiones de relaciones interpersonales, inclusión social y bienestar material no fueron explicadas por los determinantes personales y ambientales incluidos en el estudio.

Aquellas dimensiones que fueron explicadas principalmente por factores personales –bienestar emocional y bienestar físico-, fueron las variables edad y la presencia de problemas de salud asociados las verdaderamente relevantes. Y en ambos casos, a menor edad y menos problemas de salud asociados se percibe un mayor bienestar emocional y físico. En el caso de la dimensión de desarrollo personal la única variable relevante fue el género; las mujeres percibían un mayor desarrollo personal. Probablemente, exista funcionamiento diferencial del ítem o incluso sesgo por género, cuestión que debería comprobarse en otro estudio (ver Tabla 3).

En las dimensiones donde tenían más relevancia los determinantes ambientales –autodeterminación y derechos-, fueron dos variables relacionadas con la necesidad de apoyos en su vida diaria las que adquieren relevancia: el estatus residencial con apoyos y la necesidad de adaptaciones en su lugar de trabajo. En ambos casos, aquellos trabajadores con discapacidad que no necesitan este tipo de apoyos ni adaptaciones son los que consideran que tienen unos niveles más elevados de autodeterminación y derechos. Por otra parte, en este caso el determinante personal que contribuye a explicar las diferencias es el grado de discapacidad, cuanto menor es el nivel de discapacidad mejor calidad de vida se percibe en estas dimensiones (ver Tabla 3).

Tabla 3. Modelos explicativos de las diferentes dimensiones de calidad de vida

	VARIABLES	-	R ² _c
Bienestar Emocional F _(2,505) = 7,938; p=.000, R ² =.03	Edad	-,126	.02
	Problemas de salud (0=No; 1=Sí)	-.115	.01
Desarrollo Personal F _(1,506) = 25,87; p=.000, R ² =.05	Género (1= Varón; 2=Mujer)	.221	.05
Bienestar Físico F _(2,505) = 20,612; p=.000, R ² =.072	Problemas de salud (0=No; 1=Sí)	-.193	.04
	Edad	-.186	.03
Autodeterminación F _(2,496) = 24,43; p=.000, R ² =.09	Vivienda con apoyo (0=No; 1=Sí)	-.232	.06
	Porcentaje de discapacidad	-.182	.03
Derechos F _(2,505) = 13,66; p=.000, R ² =.05	Porcentaje de discapacidad	-.188	.03
	Adaptaciones (0=No; 1=Sí)	-.14	.02

discusión y conclusiones ■ ■ ■

Los trabajadores con discapacidad intelectual han mostrado que perciben niveles altos en las dimensiones de bienestar emocional, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico y derechos y niveles bajos en las dimensiones de relaciones interpersonales, autodeterminación e inclusión social. Estos resultados confirman los obtenidos en un estudio reciente (Lysaght, Ouellette-Kuntz y Morrison, 2009) en el que se investigó el significado de la productividad en personas adultas con discapacidad intelectual. La participación en roles de productividad, como el trabajo, voluntariado y proyectos personales juega un papel central en la vida de la mayoría de los adultos y se asocia con una mejor salud física y mental. Los resultados de este estudio sugirieron la existencia de una serie de áreas clave a afrontar en la investigación y práctica, entre las que se incluyeron las barreras sistémicas y sociales a la elección y participación significa-

tiva de las personas con discapacidad intelectual.

De acuerdo con los resultados del estudio, los proveedores de servicios y apoyos deben centrar sus esfuerzos en promover la autonomía personal, el fomento de las elecciones, el control personal y el establecimiento de metas y preferencias, así como en la mejora y ampliación de las relaciones interpersonales mediante el fomento de las amistades, la intimidad y el apoyo a las familias, y dar mayores oportunidades de inclusión social, enfatizando los roles valorados e integración en la comunidad. Además, han de tener presente que el proceso de orientación profesional requiere un esquema de trabajo multidimensional compuesto por cuatro elementos: información, habilidades, planificación y motivación, a los que hay que prestarles una atención permanente (Montilla, 2003).

Los resultados de esta investigación van en una línea similar a las aportaciones hechas en un estudio previo de tipo

cualitativo sobre calidad de vida y empleo con apoyo (Verdugo y Vicent, 2004) donde se manifiesta que el trabajo supone una mejora en todos los ámbitos de la vida pero que no es sinónimo de integración social, siendo ésta una asignatura pendiente que no se garantiza con el hecho de tener un empleo. Además, conclusiones similares fueron obtenidas por Verdugo, Martín, Jordán de Urríes, Vicent y Sánchez (2009). Por ello, se confirma que la formación no puede centrarse únicamente en el desarrollo de habilidades laborales, sino que existe la necesidad de tener en cuenta el desarrollo de un amplio abanico de habilidades, tales como las que especificaron Verdugo y Jenaro (1993) sobre el desarrollo de habilidades de la vida diaria con la finalidad de potenciar su autonomía personal y trabajar conductas de adaptación e integración en la comunidad. De los hallazgos de un estudio reciente (Novak y Rogan, 2010) se extraen implicaciones prácticas para facilitar las relaciones sociales en el puesto de trabajo. Demostrando que se cumplía la teoría del contacto (los compañeros de trabajo aceptan mejor a los empleados con discapacidad si tienen oportunidades suficientes de interactuar con ellos), pero no solo en las actitudes de los compañeros hacia los trabajadores con discapacidad sino también en el nivel de participación social y sentimientos de apoyo social de los trabajadores con discapacidad. Por otro lado, las relaciones interdependientes de trabajo moderaron tanto la relación entre la competencia profesional de los empleados con discapacidad como las actitudes de los compañeros hacia ellos.

Los trabajadores del presente estudio se percibieron con un nivel menor de autodeterminación y bienestar material que los de la muestra del baremo, lo que implica que tienen menos oportunidades de poder elegir el trabajo que más le

gusta desempeñar y menor participación en su comunidad. Este dato puede indicar que los esfuerzos solamente se están haciendo para conseguir la inserción laboral, pero que algunos beneficios derivados de la misma (económicos y de autonomía personal) no se obtienen porque no se han examinado y promovido directamente. Los proveedores de servicios y apoyos han de prestar una mayor atención a los resultados del empleo sobre la vida personal, y sobre el papel de la familia en ello. Asimismo, las características del empleo, el ambiente laboral, y las relaciones con otros trabajadores pueden ser elementos determinantes de la percepción de calidad de vida (Kiernan y Schalock, 1997), por ello conviene estudiarlas en la investigación futura con más detalle.

Otra conclusión que se puede extraer es la necesidad de estudiar más en profundidad las preferencias de las personas con discapacidad intelectual a la hora de desarrollar puestos de trabajo que les resulten más atractivos, de tal manera que les permita tener mayores oportunidades de elegir el trabajo que más les gustaría desempeñar. Esta conclusión está muy relacionada con el resultado obtenido en el Proyecto ALSOI (Verdugo y Vicent, 2004), donde se manifiesta que una característica común que presentan las personas con discapacidad intelectual que trabajan a través de un programa de empleo con apoyo es que son sujetos pasivos a la hora de buscar empleo, poniendo de manifiesto el hecho de que el puesto de trabajo que desempeñan les ha sido impuesto en cierto modo, al no ser elegido por ellos. Es decir, no tienen la posibilidad de elegir un empleo según sus propios deseos, sino que el empleo se consigue en función de las características del puesto de trabajo y sigue siendo el profesional quien decide por ellos. Hay que tener en cuenta que los tiempos han

cambiado, y las personas con discapacidad hoy deben incrementar el control sobre sus vidas y demandar directamente los servicios que necesitan (Wehman, Brooks-Lane, Brooke y Turner, 2007). Además, no se puede obviar la gran importancia que tienen las habilidades de autodeterminación en relación con la conservación del empleo, la satisfacción y el rendimiento laboral (Fornes, 2008).

Los trabajadores del presente estudio se percibieron con menor nivel de bienestar material, a pesar de percibir un mayor sueldo que los del baremo. Por el contrario, en el estudio desarrollado por Verdugo y Vicent (2004) los participantes estaban satisfechos con su remuneración y afirmaban que ésta era justa en relación con el trabajo desarrollado y su tipo de contrato. Estos resultados son contradictorios. Para resolver la contradicción conviene examinar aspectos relevantes de la vida de los trabajadores con discapacidad intelectual, a quién llega el salario que ganan, cómo se emplea ese salario, quién toma las decisiones respecto al mismo y otros aspectos relacionados. Pudiera ser que el hecho de estar trabajando en una empresa ordinaria les permitiera tener un mayor conocimiento de la realidad social de las personas sin discapacidad y por consiguiente, al compararse con ellos se perciben de modo más negativo en cuanto a bienestar material y autodeterminación. Estas afirmaciones han de confirmarse o refutarse con datos de investigaciones posteriores que utilicen enfoques cualitativos, los cuales pueden permitir interpretar mejor los resultados.

En relación con los modelos explicativos se concluye que las dimensiones de calidad de vida no tienen un mismo patrón de factores explicativos. De hecho las dimensiones relaciones interpersonales, bienestar material e inclusión social no fueron explicadas por ninguno de los determinantes personales y ambientales incluidos en el estudio. Esto puede estar indicando que se debe profundizar más en el estudio de aquellos factores que pudieran explicar dichas dimensiones, para incluirlos en el desarrollo de futuros estudios. Además teniendo en cuenta que tanto la dimensión relaciones interpersonales como inclusión social fueron de las dimensiones donde peores puntuaciones se obtuvieron, se hace más urgente la necesidad de profundizar en su estudio para adquirir pautas de mejora.

Como reflexión final de este estudio conviene establecer que los resultados y conclusiones obtenidos con la aplicación de la Escala Integral permiten hacer un primer análisis del impacto del programa descrito en la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad intelectual. En años futuros, la investigación debe profundizar en los resultados y sus implicaciones prácticas. En este sentido, destacamos la necesidad de acompañar con metodología cualitativa el análisis de resultados, pues permitirá interpretar y dar sentido a muchas de las interacciones encontradas, lo cual será de gran utilidad para mejorar las recomendaciones a dar a entidades y profesionales de cara a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Dyson, A. (2001). Dilemas, contradicciones y variedades de la inclusión. En Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, B. (Eds.), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 145-160). Salamanca: Amarú.

Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social, Colección estudios, nº 214.

Fornes, S. L. (2008). Examining a proposed job retention model for adult workers with mental retardation in supported employment. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Science*, 69(1-A), 108.

Jenaro, C. y Flores, N. (2006). Calidad de vida laboral en empleo protegido. En M. A. Verdugo (Dir.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 199-214). Salamanca: Amarú.

Jordán de Urríes F. B. y Verdugo, M. A. (2010). Evaluation and follow up of Supported Employment initiatives in Spain from 1995 to 2008. *Journal of Vocational Rehabilitation* 33, 39-49.

Kiernan, W. y Schalock, R. L. (1997). *Integrated employment current status and future directions*. Washington, D.C.: American Association on Mental Retardation.

Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H. y Morrison, C. (2009). Meaning and Value of Productivity to Adults

with Intellectual Disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 47(6), 413-424.

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(3), 185-197.

Montilla, S. (2003). Orientación profesional para el empleo: un esquema de trabajo multidimensional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (1), 25-57.

Noval, J. A. y Rogan P. M. (2010). Social Integration in Employment Settings: Application of Intergroup Contact Theory. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48(1), 31-51.

Organización Internacional del Trabajo (2001). La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Reunión tripartita de expertos. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, octubre 2001, consultado en www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/draftcod.htm

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y de la salud* [CIF]. Madrid: Organización Mundial de la Salud, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Schalock, R.L., Borthwick-Duffy, S.A., Bradley, V., Buntix, W.H.E., Coulter, M.D., Craig, E.M., Yeager, M.H. (2010). *Intellectual disability. Definition, Classification, and*

Systems of Supports. 11th Edition. Washington, D.C.: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. (2002). *Quality of life for human service practitioners*, American Association on Mental Retardation, Washington, DC. [Traducción al Español de M. A. Verdugo y C. Jenaro. Madrid: Alianza, 2003].

Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual, *Siglo Cero*, 38(4), 21-36.

Schalock, R. L. y Verdugo, M.A. (2008). Quality of life conceptual and measurement frameworks: from concept to application in the field of intellectual disabilities. *Evaluation and Program Planning*, 31(2), 181-190.

Verdugo, M. A., Arias, B. y Gómez, L. E. (2006). Escala INTEGRAL de medición subjetiva y objetiva de la calidad de vida en personas con discapacidad intelectual. En M. A. Verdugo (Dir.), *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación* (pp. 417-448). Salamanca: Amarú.

Verdugo, M. A., Gómez, L. E., Arias, B. y Schalock, R. L. (2009). *Escala INTEGRAL. Evaluación objetiva y subjetiva de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. Manual de aplicación*. Madrid: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial (CEPE).

Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1993). El empleo con apoyo. Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Jenaro, C., Caballo, C. y Crespo, M. (2006). Quality of life of workers with and intellectual disability in supported employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19, 309-316.

Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, B. y Vicent, C. (2009). *Desarrollo de un Sistema de Evaluación Multicomponente de Programas de Empleo con Apoyo (SEMECA)*. Salamanca: Universidad de Salamanca, Publicaciones INICO, Colección Investigación 4/2009.

Verdugo, M. A., Martín, R., Jordán de Urríes, B., Vicent, C. y Sánchez, M. C. (2009). Impact on quality of life and self-determination of a national program for increasing supported employment in Europe. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31(1), 55-64.

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

Villa, N. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Wehman, P., Brooks-Lane, N., Brooke, V. A. y Turne, E. (2007).

Self-Advocacy for Supported Employment and Resource Ownership: Listening to the Voices of People with Disabilities. En Wehman, P., Inge, K. J., Revell.

G. y Brooje, V. A. (Eds.), *Real Work for Real Play. Inclusive Employment for People with Disabilities* (pp. 37-55). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.

Recibido el 3 de noviembre de 2011, revisado el 16 de diciembre y aceptado el 2 de febrero de 2012

Dirección para correspondencia:

Mónica Santamaría

INICO. Facultad de Psicología. Avda. de la Merced, 109-131. 37005 Salamanca.
E-mail: monica77@usal.es