

UNIVERSIDAD DE BURGOS
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN



TESIS DOCTORAL

El estrés laboral en personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Un estudio sobre los factores de protección.

Doctoranda:

Isabel Gutiérrez Martínez

Directores:

Dr. Jerónimo González Bernal

Dr. José Antonio del Barrio del Campo

Dr. Alfredo Jiménez Eguizábal

*“Es tentador tratar todo como si fuera un clavo,
si la única herramienta que tienes es un martillo”.*

Abraham Maslow

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría expresar mi agradecimiento a la Asociación Amica donde se ha realizado el estudio. A María José Cabo, Rubén García y Carmen Fonfría por entusiasmarse con la idea desde el primer momento e implicarse en todo el proceso. A todas las compañeras que han apoyado en la aplicación de las pruebas y a los que han estado y están diariamente interesándose y motivándome. A la plantilla de los centros especiales de empleo, sin su disposición este trabajo no hubiera sido posible. En definitiva, creo que no podría haber encontrado mejor sitio donde desarrollar mi carrera profesional y el presente trabajo, es un placer crecer a vuestro lado.

A los directores de la tesis doctoral, a los Doctores González Bernal y Jiménez Eguizabal, por su disponibilidad, acompañamiento y consejo. Y, sobre todo, por su confianza. Al Doctor del Barrio del Campo que me ha acompañado durante toda la vida dándome impulso. Nunca podré agradecerle toda su profesionalidad y cariño.

Al Doctor Gutiérrez Fernández, porque por él elegí mi profesión. Por las horas y horas dedicadas desde que leíamos palabras en el suelo hasta este momento.

En lo personal, quiero agradecer en especial a Paqui, José y Alba, mis motivadores incansables. A Adri, mi refugio, es el que realmente me sostiene y me hace avanzar. A Leo, porque cada vez que me mira me hace creer en lo imposible. A mis amigas, porque son mis compañeras de vida y siempre han creído en mí. Y a Ranger que ha estado en todos los momentos importantes recostado en mis pies esperando paciente.

Son muchas las personas que han hecho posible este trabajo. A todas ellas, les dedico las palabras de Isaac Newton:

“Si he podido ver más allá es porque me encaramé a hombros de gigantes”.

CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA EN LA LECTURA DE ESTA TESIS DOCTORAL

El uso que hacemos de lenguaje refleja la sociedad en la que nos desarrollamos. Esto tiene influencia tanto en la manera de comunicarnos como en el lenguaje que utilizamos, con expresiones o fórmulas que no se corresponden con una visión inclusiva del lenguaje ni de la sociedad actual. Por ello debemos poner especial cuidado, no solo en nuestra forma de comunicarnos sino también en cómo queremos transmitir conocimientos. La forma de expresión lingüística recogida en los textos científicos establece un paradigma y sobre este se construye gran parte del conocimiento social. Tenemos la responsabilidad de investigar, avanzar, aprender..., pero no olvidarnos de analizar que quiero decir y, sobre todo, cómo lo quiero decir. Esto debe de ser la base para crear una transmisión de conocimiento en una sociedad inclusiva, en la que todas las personas tengan cabida.

La presente tesis doctoral ha sido redactada en su totalidad utilizando un lenguaje inclusivo no sexista y desde un enfoque de género.

Para ello se han usado los siguientes manuales de apoyo:

- Guía de lenguaje inclusivo. COCEMFE.
- Guía para la utilización de un lenguaje no sexista inclusivo. Plena Inclusión Aragón.
- Guía para un uso no sexista del lenguaje. Incluye una mirada especial al empleo y la discapacidad. Fundación ONCE.
- Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje en las mujeres con discapacidad. IMSERSO.
- Guía para el lenguaje inclusivo y no discriminatorio. CETEO S.L.
- Perspectiva de género. UNICEF.

ÍNDICE

Presentación del Proyecto de Investigación	17
Abstract	21
I MARCO TEÓRICO	25
1. Discapacidad y Estrés Laboral	25
1.1. Discapacidad y Empleo	25
1.2. Calidad de Vida Laboral y Estrés	33
1.3. Síndrome de Desgaste Profesional	38
2. Adaptación de Textos a Lectura Fácil	45
II PARTE EMPÍRICA	51
3. Planteamiento de la Investigación	52
3.1. Planteamiento del problema	52
3.2. Objetivo General	52
3.2.1. Objetivos Específicos	52
3.3. Hipótesis	53
4. Método	55
4.1. Muestra	55
4.1.1. Características de la Población de la que se Extrae la Muestra	55
4.1.1.1. Características de los CEE incluidos en la muestra.	55
4.1.2. Criterios de Inclusión en la Muestra	56
4.1.3. Proceso de Selección de la Muestra	57
4.1.4. Determinar y Cuantificar la Muestra	57
4.1.5. Datos de la Muestra Final	57

4.2. Variables	63
4.2.1. Variables Dependientes	63
4.2.1.1. Puntuación Total de Estrés Laboral.	64
4.2.2. Variables Independientes. Categorías	65
4.3. Instrumentos	67
4.3.1. Cuestionario de Información sobre los Participantes	67
4.3.2. Proceso de Adaptación a Lectura Fácil y Validación de los Documentos de Evaluación	70
4.3.2.1. Equipo de Validación.	70
4.3.3.2. Jueces participantes.	72
4.3.3.3. Adaptación a Lectura Fácil y su Validación del Cuestionario de Información sobre los Participantes.	72
4.3.3.4. Adaptación a Lectura Fácil y Validación del Test MBI-GS.	74
4.4. Procedimiento	80
4.4.2. Test MBI-GS. Fiabilidad y validez	80
4.4.1. Adaptación a Lectura Fácil de los Instrumentos de Evaluación.	82
4.4.2. Contacto con los CEE y Selección de la Muestra.	82
4.4.2.1. Equipo Evaluador.	83
4.4.3. Aplicación de los Instrumentos de Evaluación y Recogida de Datos.	83
4.4.4. Análisis de datos	84
5. Resultados	87
5.1. Nivel de Estrés Laboral de Personas con Discapacidad	87
5.2. Correlación de las Variables Incluidas en el MBI-GS	89
5.3. Diagnóstico y Porcentaje de Discapacidad	91
5.4. Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios	95
5.5. Centro de Trabajo, Tiempo Trabajado, Tipo de Contrato y Tipo de Jornada	98

5.6. Tipos de Apoyos y Nivel de Satisfacción	104
6. Discusión	107
6.1. Nivel de Estrés Laboral	108
6.2. Correlación de las Variables Incluidas en el MBI-GS	
6.3. Diagnóstico y Porcentaje de Discapacidad	109
6.4. Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios	111
6.5. Centro de Trabajo, Tiempo Trabajado, Tipo de Contrato y Tipo de Jornada	114
6.6. Tipos de Apoyo y Nivel de Satisfacción Laboral	117
7. Conclusiones	119
7.1. Nivel de Estrés Laboral	119
7.2. Correlación de las variables incluidas en el MBI-GS	119
7.3. Diagnóstico y Porcentaje de Discapacidad	120
7.4. Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios	120
7.5. Centros de Trabajo, Tiempo Trabajado, Tipo de Contrato y Tipo de Jornada	121
7.6. Tipos de Apoyo y Nivel de Satisfacción Laboral	123
7.7. Resumen	124
8. Limitaciones y Líneas de Investigación Futuras	128
9. Referencias Bibliográficas	130
10. APÉNDICES	142

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos del proceso de muestreo	58
Tabla 2. Conversión de las puntuaciones de la variable Eficacia Profesional para su transformación en la variable Puntuación Total de Estrés Laboral	65
Tabla 3. Variables y categorías de las variables teorizadas como factores de protección medidas por el cuestionario de información sobre los participantes	66
Tabla 4. Cuestionario de información sobre los participantes	68
Tabla 5. Interpretación de las puntuaciones individuales del test MBI-GS	71
Tabla 6. Características de la muestra del equipo de validación	74
Tabla 7. Respuestas del equipo de validación al cuestionario de información sobre los participantes	75
Tabla 8. Adaptación de las opciones de respuesta del test MBI-GS	77
Tabla 9. Distribución de acuerdos de los jueces	79
Tabla 10. Adaptación en lectura fácil del test MBI-GS	81
Tabla 11. Prueba de normalidad	85
Tabla 12. Puntuaciones obtenidas en los ítems del test MBI-GS	87
Tabla 13. Datos descriptivos de las dimensiones medidas por el test MBI-GS	88
Tabla 14. Correlaciones entre las variables dependientes	90
Tabla 15. Interpretación correlaciones	90
Tabla 16. Relación entre variables dependientes y diagnóstico de discapacidad	92
Tabla 17. Relación entre variables dependientes y porcentaje de discapacidad	93
Tabla 18. Pruebas Post-Hoc entre Cinismo y porcentaje de discapacidad	94
Tabla 19. Relación entre variables dependientes y género	95
Tabla 20. Relación entre variables dependientes y edad	96
Tabla 21. Relación entre variables dependientes y estado civil	97
Tabla 22. Relación entre variables dependientes y nivel de estudios	98
Tabla 23. Relación entre variables dependientes y centro de trabajo	99

Tabla 24. Pruebas Post-Hoc entre variables dependientes y centro de trabajo	100
Tabla 25. Relación entre variables dependientes y tiempo trabajado en la empresa	102
Tabla 26. Relación entre variables dependientes y tipo de contrato	103
Tabla 27. Relación entre variables dependientes y tipo de jornada	104
Tabla 28. Relación entre variables dependientes y tipo de apoyos	105
Tabla 29. Relación entre variables dependientes y nivel de satisfacción laboral	106

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución de la muestra por género	59
Figura 2. Distribución de la muestra por edad	59
Figura 3. Muestra según el tipo de discapacidad	60
Figura 4. Muestra según el porcentaje de discapacidad	60
Figura 5. Muestra según estado civil	61
Figura 6. Muestra según nivel de estudios	61
Figura 7. Muestra según centros de trabajo	62
Figura 8. Porcentaje de diagnósticos de la muestra del equipo de validación	71
Figura 9. Plantilla de respuesta del nivel de comprensión de las adaptaciones	73
Figura 10. Rúbrica de evaluación de los jueces	77
Figura 11. Fórmula Kappa de Cohen	78

Presentación del Proyecto de Investigación

Esta tesis doctoral tiene como objetivo estudiar el nivel de estrés laboral en las personas con discapacidad de centros especiales de empleo. El fin último es establecer un perfil de factores de protección frente al estrés laboral, para poder realizar políticas encaminadas a la prevención del mismo y la promoción de la salud de la plantilla.

Según el Instituto Nacional de Estadística (2020), el nivel de estrés en el trabajo de la población española es de 4,18 puntos, medido en una escala del 1 (nada estresante) al 7 (muy estresante). Teniendo en cuenta esta realidad, se han estudiado las causas, factores de riesgo y de protección de este aspecto en la población en general y específicamente en múltiples áreas laborales. Sin embargo, estas cuestiones apenas se han analizado en la población empleada con discapacidad.

En la actualidad, la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral está convirtiéndose en una realidad. Según el Informe de 2020 del Mercado de Trabajo Estatal en España, la contratación de personas con discapacidad ha aumentado en los últimos doce años, pasando del 0,88 % al 1,58 %; por lo que se entiende como indispensable el comienzo de investigaciones en esta línea, con el fin de establecer un perfil de factores de protección que las empresas puedan utilizar para promover la prevención del estrés laboral.

Teniendo en cuenta este contexto se plantean dos preguntas de investigación: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las personas con discapacidad de centros especiales de empleo? y ¿Cuáles son los factores de protección frente al estrés laboral de las personas con discapacidad de centros especiales de empleo? Partiendo de ellas se proponen los objetivos que seguirá la presente tesis doctoral:

- Estudiar la importancia y actualidad del tema.
- Adaptar a lectura fácil del test MBI General Survey Maslach Burnout Inventory.

- Confeccionar documentos de apoyo en lectura fácil para facilitar la comprensión a las personas con discapacidad de los instrumentos de evaluación de la investigación.
- Evaluar a través de un instrumento, el test MBI-GS, el nivel de estrés laboral de las personas con discapacidad de centros especiales de empleo.
- Establecer factores de protección de estrés laboral de las personas con discapacidad de centros especiales de empleo.

Centrándonos en la estructura el trabajo se ha dividido en dos partes. La primera se centra en la justificación teórica y la revisión bibliográfica del tema a tratar y la segunda aborda la parte empírica. En la parte teórica, el primer punto, *Discapacidad y Estrés Laboral*, aborda el tema desde la perspectiva de las personas empleadas con discapacidad, haciendo hincapié en su evolución y características ocupacionales. Se continúa con el concepto de calidad de vida laboral y las implicaciones que tienen los riesgos psicosociales sobre la salud, poniendo especial atención a los aspectos relacionados con el estrés. Finalmente, se realiza un recorrido por la bibliografía existente del síndrome de desgaste profesional en la población en general. En el segundo punto, *Adaptación de Textos a Lectura Fácil*, se establecen las pautas para la redacción de textos siguiendo el principio de accesibilidad universal, siendo este punto considerado de especial relevancia para esta tesis doctoral, puesto que es el que permite investigar el tema en personas con discapacidad

La parte empírica se ha dividido en seis apartados, *Planteamiento de la Investigación, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones y Líneas de Investigación Futuras*. En primer lugar, se expone el tema de estudio y se presentan los objetivos e hipótesis de la investigación. Se plantean seis hipótesis en base a la teorización de los distintos factores de protección frente al estrés laboral. En la metodología se analizan los aspectos relacionados con el estudio llevado a cabo: se explican las características de la

muestra, el contexto del que se ha extraído y su proceso de selección y se recogen las variables estudiadas. Posteriormente, se explican los instrumentos utilizados para la evaluación y la adaptación de estos a lectura fácil, siendo una forma pionera de estudiar este aspecto en población con discapacidad, no encontrado en la revisión bibliográfica. Se ha realizado una adaptación de toda la documentación utilizada siguiendo las normas establecidas internacionalmente, con el propósito de facilitar la accesibilidad y comprensión de las personas que participaron en el estudio. Se finaliza con la explicación del procedimiento llevado a cabo a lo largo de toda la investigación.

Los *Resultados* recogen los datos cuantitativos de la investigación. Este apartado está organizado siguiendo los objetivos de investigación y las hipótesis extraídas de ellos. Finalmente, los apartados *Discusión*, *Conclusiones* y *Líneas Futuras de Investigación*, relacionan los resultados obtenidos con las hipótesis y la actualidad del tema y en ellos se exponen los sesgos y dificultades encontradas, proponiendo nuevas líneas de investigación en esta área.

La muestra la componen 132 personas de los centros especiales de empleo de la Asociación Amica en Cantabria. Se han seleccionado una serie de variables a tener en cuenta como factores de protección del estrés laboral: el porcentaje de discapacidad, el género, la edad, el estado civil, el nivel de estudios, el tiempo trabajado en la empresa y el tipo de contrato, jornada y empresa.

Esta investigación confirma la importancia de tener en cuenta a las personas con discapacidad en el estudio de aspectos laborales, como el estrés laboral y de impulsar la accesibilidad universal como elemento fundamental para la inclusión y participación en la sociedad.

Palabras clave: burnout, síndrome del trabajador quemado, síndrome de desgaste profesional, estrés, factor protección, discapacidad, trabajador, trabajadora, centros especiales de empleo.

Abstract

This doctoral dissertation has the objective of studying work stress level in people with disabilities in Special Employment Centers (centros especiales de empleo). The main aim is to establish profile of protective factors against work stress, so that measures to prevent it can be taken, as well as the promotion of staff health.

According to the Spanish National Statistics Office (2020), the Spanish population work stress level is 4.18, in a scale from 1 (no stressed) to 7 (very stressed). Considering this reality, causes of protective and risk factors have been studied in the general population considering different areas. However, these issues have been hardly studied in population with disabilities.

Nowadays, integration of people with disabilities in the workplace is a reality. According to a 2020 report by the Spanish State Labor Office, the hiring of people with disabilities has increased in the last twelve years moving from 0.88 % to 1.58 %. It is therefore, necessary to start investigating this line of research so a profile of protective factors can be established and prevention of work stress can become a reality.

Having this context in mind, two research questions are considered: what is the level of work stress in people with disabilities in Special Employment Centers? and what are the factors of stress protection of people with disabilities in Special Employment Centers? Based on these two questions, the following objectives are outlined:

- To study the importance and relevance of the topic.
- To adapt to 'easy read' the test MBI General Survey Maslach Burnout Inventory (MBI-GS).
- To create supporting documents in 'easy read' to facilitate the comprehension of the investigation instruments by people with disabilities.

- To evaluate the work stress level of people with disabilities in Special Employment Centers, with the instrument MBI-GS.
- To establish protective factors against work stress in people with disabilities in Special Employment Centers.

The dissertation is structured in two parts. The first one deals with the theoretical justification and literature review, and the second is the empirical part. In the theoretical part, the first topic, Disabilities and Work Stress are addressed from the perspective of employed people with disabilities, emphasizing in the development and occupational characteristics. We continue with the concept of quality of work life and the implications psychosocial risks have on the health, focusing mainly on stress related issues. Finally, we cover the literature about burnout syndrome in general population. In the second section, Adaptation to ‘easy read’, the guidelines to write texts following universal access are established. This is a crucial aspect of this dissertation because it allows us to investigate people with disabilities.

The empirical part is divided in six sections: The Study, Methodology, Results, Discussion, Conclusions and Future Lines of Research. Firstly, the study is presented with the objectives and hypotheses. Six hypotheses are presented based on the factors of protective factors against work stress. In the Methodology section, the study is analyzed: the characteristics of the sample, the context, the selection process and the variables of the study. Moreover, the instruments are explained including the process of assessment and adaptation to ‘easy read’. This is an innovative way of conducting research with this population. To our knowledge, there are no previous studies with this methodology. The adaptation process has been conducted following international guidelines with the aim of facilitating the accessibility and comprehension of the sample that participated in the study. The section ends with the explanation of the procedures of the study.

The Results contain the quantitative data. This section is organized following the objectives and hypotheses of the investigation. Finally, the Discussion, Conclusion and Future Lines of Research are presented. In these sections, we deal with bias and problems and, also, future lines of research are proposed.

The sample is formed by 132 participants from the Special Employment Centers of the Association AMICA in Cantabria. Some protective factor variables against work stress are considered: the percentage of disability, gender, age, civil status, level of studies, time in the company, type of contract, workday and company.

This investigation confirms the importance of considering people with disabilities when studying factors as work stress and the necessity of promoting universal access so that social inclusion and participation in our society of everybody can become a reality.

Key Words: burnout, burnout syndrome, protection factor, disability, worker, special employment center.

I MARCO TEÓRICO

Los modelos basados en el apoyo a las personas con discapacidad han evolucionado en las últimas décadas. Se ha empezado a poner el foco en las capacidades de las personas y su interacción con el entorno, favoreciendo la accesibilidad universal y la participación con responsabilidad en la comunidad. De esta manera, la aproximación al estudio de las características de este colectivo ha experimentado también un gran avance, pasando de aspectos propios del modelo centrado en la discapacidad a un nuevo modelo centrado en la persona, desde el que se analizan aspectos más globales que hasta ahora no se habían contemplado en personas con discapacidad. Uno de estos aspectos es el estrés laboral.

En esta revisión se analiza la situación actual del empleo de las personas con discapacidad y la evolución de los modelos de calidad de vida y promoción de la salud, haciendo hincapié en la prevención de riesgos laborales. A continuación, se revisa el concepto de Síndrome de desgaste profesional, revelándose como un aspecto a tener en cuenta en las políticas de personal. Por último, se hace un análisis de la lectura fácil y su aplicación, con el fin de poner en valor la importancia de la accesibilidad universal para conseguir una completa inclusión.

1. Discapacidad y Estrés Laboral

1.1. Discapacidad y Empleo

Hasta la segunda mitad del siglo XX la **discapacidad** se consideraba como algo únicamente personal. Era la persona la que debía realizar esfuerzos para ajustarse a la sociedad (Pérez & Chhabra, 2019). De esta manera, en la década de los 60-70, la atención a las personas con discapacidad se basaba en políticas de segregación en centros y servicios especiales. La evolución de la década posterior estuvo acompañada de un

cambio de la visión de la sociedad sobre colectivo y sus capacidades, favoreciendo la desinstitucionalización y el comienzo de la integración con participación en la comunidad (Verdugo et. al., 2013). De Asis y Barranco (2010) definen como **institucionalización** el “ingreso, voluntario o involuntario, en un centro abierto que presta servicios continuados y que se convertirá en la residencia, permanente o temporal, de una persona con discapacidad”. La Convención Internacional de la ONU pone en el punto de mira esta cuestión afirmando que la falta de recursos de apoyos que favorezcan la vida de las personas con discapacidad en la comunidad no puede implicar segregación (Organización Mundial de la Salud, 2020). La vulneración de derechos no se da simplemente por vivir en una institución, sino por la falta de proyecto personal que pueden presentar estas personas (Muyor, 2019). Esta problemática se da también en personas que viven en núcleos de convivencia o de forma independiente y abarca a varias áreas de su vida privada. En relación con la discapacidad intelectual los apoyos para desarrollar actividades acordes a sus intereses no tienen los apoyos suficientes, dependen de otros para satisfacer sus deseos, suelen tener dificultades para seguir el camino ordinario en educación, sus redes sociales son limitadas y sus relaciones sociales poco satisfactorias; sus entornos suelen estar segregados y experimentan dificultades en el ejercicio de la autodeterminación (Navas & al., 2017).

Actualmente, se ha empezado a entender la discapacidad en su relación con el **entorno**, que es el que debe modificarse para favorecer la inclusión de todos los ciudadanos (Pérez & Chhabra, 2019). Se define como “un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud y factores personales y ambientales” (OMS, 2020, p.7). De esta visión con el foco puesto en la interacción de la persona y los apoyos de los que dispone en su

ambiente, surge el concepto de calidad de vida (Verdugo et. al., 2013) que desarrollaremos ampliamente en el apartado siguiente.

Esta evolución y las dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad para su participación con derechos en la sociedad, se observan claramente si nos referimos al **ámbito laboral**. Según los datos extraídos del Observatorio de discapacidad y mercado de trabajo en España (2020), en 2018 existían 1.899.800 personas con discapacidad reconocida en la edad comprendida entre 16 y 64 años, es decir, edad para desempeñar una ocupación laboral. Este dato representa un 6,3 % de la población activa total. En Cantabria el número de personas con discapacidad en esta franja es de 27.900 y la tasa de actividad de esta población es del 34,5 %, muy lejos del 77,5 % de la población ordinaria.

De forma progresiva la **inclusión** de las personas con discapacidad en el mundo laboral está convirtiéndose en una realidad. En 2015 Naciones Unidas impulsó una iniciativa conocida como Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborando una agenda mundial con 17 objetivos y 169 metas que deben cumplirse para 2030. Varias de estas metas se centran en el aspecto que estamos analizando (Rodríguez, 2019):

- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Objetivo 8. Meta 8.5).
- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición (Objetivo 10. Meta 10.2).

Las personas con discapacidad pueden acceder al mercado laboral de dos formas diferentes, pero en muchos casos complementarias: el **empleo protegido** y el **empleo ordinario**. En relación con este último se pone de manifiesto la importancia de establecer

el **empleo con apoyos** como mecanismo para la completa integración laboral de las personas con discapacidad. Verdugo y Jordán de Urríes (2001) definen este tipo de empleo como:

El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. (p. 2).

En este sentido nos estamos refiriendo al empleo en el mercado ordinario y debe cumplir tres requisitos (Erasmus+ Project, 2019):

- Debe estar remunerado y acorde a su puesto y funciones determinadas.
- Deben ser empleadas con las mismas condiciones que las personas sin discapacidad.
- Debe existir apoyo continuo en el empleo de forma individual.

Dentro de esta tipología se enmarca la modalidad de empleo con apoyos, surgido en la década de los 80 y entendido como el trabajo que realizan personas con discapacidad y que cuenta con los **apoyos** necesarios tanto dentro como fuera del puesto. Estos apoyos determinan la tipicidad, es decir, el grado de similitud de las características del empleo con los puestos de las personas sin discapacidad (Jordán de Urríes & al., 2006).

El **derecho** a la inserción laboral de las personas con discapacidad viene recogido por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013), especialmente en el artículo 43, donde se especifica la fórmula especial de trabajo protegido: los **centros especiales de empleo** (CEE de aquí en

adelante). En este texto se establece como objetivo principal de los CEE, “asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”, donde al menos el 70 % de la plantilla debe estar constituida por personas con discapacidad. Sánchez (2020) resume la legislación actual y las características principales de estos servicios, incidiendo en la definición de “empleo protegido” debido al apoyo que se oferta con profesionales especializados y servicios de ajuste personal. Además, resalta que los CEE son puentes para acceder al empleo ordinario, y es aquí donde establecemos la relación que se ha mencionado anteriormente.

En 2019 se realizaron 117.818 contratos específicos para personas con discapacidad, los CEE son responsables del 70,8 % de esa contratación (Observatorio sobre la discapacidad y mercado de trabajo en España, 2020). Si tenemos en cuenta esta realidad, no podemos pasar por alto las necesidades específicas de esta población y los riesgos psicosociales a los que está expuesta. En general el empleo al que acceden las personas con discapacidad en nuestro país es en su mayoría protegido, de baja cualificación, con poca remuneración y con pocas posibilidades de acceder al empleo ordinario (Verdugo & al., 2006), lo que provoca una situación de vulnerabilidad que puede desembocar en una situación de riesgo. Además, existe una visión negativa del colectivo con discapacidad, siendo este el principal obstáculo al que se enfrentan en su inserción laboral, por encima de las dificultades o limitaciones que presenten (Roldán & al., 2019).

Los datos que venimos aportando deben compararse con las variables que engloban el proceso laboral de este colectivo, y no solo por la discapacidad en sí como característica única, a partir de aquí se expondrán los datos en base a la tasa de actividad de las personas con discapacidad. Dentro de esta tasa la franja de **edad** entre los 25 y los

44 años es la que presenta mayor actividad con un 49,5 %, mientras que el 30,1 % de las personas tienen entre 45 y 64 años. Sin embargo, en el colectivo en general, existe mayor prevalencia de personas con discapacidad en hombres entre 45 y 64 años, franja en la que diez de cada 100 personas presentan algún tipo de discapacidad (Odismet, 2020). El punto de corte para considerar tercera edad a las personas con discapacidad está situado en 40-50 años. A partir de esta edad el 80 % tiene problemas de salud relacionados con la etiología de su discapacidad, el 60 % tiene menor valoración del riesgo y mismo porcentaje, presenta efectos secundarios de la medicación. Así mismo, aumenta la prevalencia de enfermedades como la demencia, las infecciones respiratorias y el hipotiroidismo, en comparación con la población general (del Barrio & al., 2016).

En relación con el **género** de las personas con discapacidad, las mujeres representan el 42,6 %. La tasa de empleo de mujeres sin discapacidad se encuentra en el 59,6 %, mientras que en las mujeres con discapacidad se encuentra en el 25,2 % (Odismet, 2020). En este sentido, es común el término “doble discriminación” para referirnos a las mujeres con discapacidad al presentar dificultades para acceder al mercado laboral en igualdad de oportunidades (Flores & al., 2014). Las empresas de trabajo protegido refieren tendencias en este sentido (Muirel, 2011):

- Los hombres demandan más empleo.
- Existe segregación horizontal, con menor incidencia en las personas con discapacidad intelectual.
- Existe feminización del trabajo sumergido, que es aquel que se realiza en labores de cuidado, empleadas de hogar... y que, por lo tanto, no tiene un reconocimiento social ni está regulado.

Este estudio se ha planteado desde un **enfoque de género** recogido en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). Se parte de la premisa de que las

diferencias entre los géneros no serán únicamente por su condición biológica, sino que se pone el foco en las estructuras sociales, las diferencias culturales y en cómo se construyen y perduran esos sistemas (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2017).

En cuanto al **tipo de discapacidad**, el 44,9 % presenta discapacidad física, siendo el grupo mayoritario. Sin embargo, las personas con discapacidad sensorial son las que más tasa de empleo presentan y las de carácter psicosocial las que menos (Odismet, 2020). Se observa que, a mayor edad, mayores porcentajes de discapacidad; en la franja de personas de más de 45 años más de un tercio presentan discapacidad con grado medio, entre el 33 y el 44 %. El **grado** de discapacidad correlaciona negativamente con la tasa de actividad (Odismet, 2020).

Una variable importante a considerar es la **formación** alcanzada. Un 0,4 % no tiene estudios, un 10,1 % ha alcanzado los estudios primarios, un 59,3 % los secundarios y un 30,3 % los superiores. Si lo comparamos con la población sin discapacidad, encontramos en los extremos un 0,4 % de la población activa sin estudios y un 34,1 % con estudios superiores. El nivel formativo correlaciona positivamente con una mayor actividad laboral, sin embargo, las personas con nivel de ESO son las que más porcentaje tienen de contratos, evidenciando los empleos con baja cualificación que se ofertan para esta población. En este sentido, un 69,5 % de las personas con discapacidad de esta franja refieren encontrar algún tipo de barreras para acceder a la formación. Entre las barreras con más puntuación se encuentran la falta de oportunidades, estar muy ocupado/a y la falta de conocimiento o información (Odismet, 2020). Flores y colaboradoras (2014), resaltan la importancia que expresaron las mujeres de la muestra de su estudio en relación con la formación recibida y su demanda de aumentar esta.

En la población activa con discapacidad encontramos un 73,3 % con **contratos** temporales. Si nos centramos en las contrataciones en CEE, aparece (con datos de 2011)

que el 35 % presenta contratos temporales y el 65 % indefinidos. En relación con el tipo de **jornada laboral**, un 83,1 % tiene jornada completa (Odismet, 2020). Finalmente, en España un 9,4 % de los **hogares** tienen alguna persona con discapacidad entre los 16 y los 64 años. De estos hogares, el 16,3 % es una pareja sola y el 38,7 % una pareja con hijos. (Odismet, 2020).

Actualmente, nos encontramos inmersos en una pandemia mundial por la **COVID-19** de la que no podemos estar aislados. Las personas con discapacidad son uno de los grupos más vulnerables y que puede verse más afectado por la situación que atravesamos. Desde el inicio de la pandemia las contrataciones en general de personas con discapacidad se han reducido un 80 %, provocando la pérdida de autonomía de muchas personas. Por otro lado, hay que destacar la gran brecha tecnológica que se ha puesto de manifiesto durante el confinamiento de marzo a junio, con la consecuencia de aislar a las personas con discapacidad y dificultar la participación plena en la sociedad y en las relaciones sociales (Europapress, 2020). De cara a extraer conclusiones de este periodo, el Observatorio de discapacidad y mercado de trabajo en España (2020) ha redactado un informe titulado “Consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad”. Aporta el dato de que solo el 27 % de la muestra se encontraba empleada; además, se constata un empleo inestable y precario, con un 66 % de las personas con contrato temporal y un 37 % afectado por un ERTE, frente al 3 % de la población general (Odismet, 2020).

La integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad presenta beneficios tanto para las propias personas como para el conjunto de la sociedad. Las personas que acceden a un empleo remunerado ven aumentada su autoestima, su autopercepción de sí mismos y pueden empezar a llevar a cabo proyectos personales, aportando tanto de forma económica como con su participación plena en la sociedad. En

definitiva, se alejan de un **doblo estigma**: no tener empleo y tener una discapacidad (Ballesteros & al., 2019).

1.2. Calidad de Vida Laboral y Estrés

El término **calidad de vida laboral** se diferencia en su origen y desarrollo al de calidad de vida. Cuando hablamos de la calidad de vida laboral nos referimos a conceptos como: las características del trabajo, la satisfacción laboral, las características organizativas, el clima organizacional y las condiciones de trabajo (Flores & al., 2010).

Desde una perspectiva tradicional del empleo de las personas con discapacidad, se ha priorizado la protección, adaptación al puesto de trabajo o prevención de los riesgos específicos, llegando en nuestros días a una visión sistémica, desde la cual, alejándose del **paternalismo** se ha empezado a tener en cuenta la experiencia subjetiva de las personas en relación con los **apoyos** y las relaciones laborales (Alcover de la Hera & Pérez, 2011).

Podemos diferenciar dos tipos de estudios de calidad de vida laboral, los que se centran en el **entorno de trabajo** y los que se centran en las **variables psicológicas**. En el primer caso, el objetivo es mejorar la calidad de vida laboral mediante un análisis macrosistémico de la empresa: condiciones del puesto de trabajo, tipo de organización, rendimiento... La satisfacción de las necesidades de la plantilla queda supeditada a la consecución de la productividad de la empresa. Por otro lado, la calidad de vida laboral psicológica hace referencia a la satisfacción, la salud y el bienestar de la persona, centrándose en la plantilla más que en la empresa. Por lo que, pone de manifiesto la importancia de la interpretación y la subjetividad de la vivencia en el empleo desde un análisis microsistémico. Estos dos términos son complementarios y para un correcto análisis no debemos obviar las relaciones que subyacen entre ellos y poner en consideración tanto los aspectos objetivos como los subjetivos (Flores & al. 2010).

Existen varios factores a resaltar como importantes en el estudio de ambas variables. En relación con el entorno hay que tener en cuenta el estilo de dirección, las políticas y prácticas de la empresa y el tipo de liderazgo ejercido (Alcover de la Hera & al., 2011). En este sentido, un estudio realizado en los CEE de Castilla y León en 2010 pone de manifiesto la importancia que tiene la formación continua de la dirección y los recursos humanos en contraposición a la de la plantilla, compuesta en un gran porcentaje por personas con discapacidad (Gómez & al. 2010). Por otro lado, en el caso de la calidad de vida psicológica, se resalta la importancia de estudiar variables como la actitud hacia el trabajo y las atribuciones, estereotipos o prejuicios que presentan con relación a sí mismos y a su condición de personas trabajadoras y los apoyos recibidos, tanto por parte de la empresa como sociales o familiares (Alcover de la Hera & al., 2011).

Verdugo (2001), propone un **modelo operativo de calidad de vida** en el que se tienen en cuenta ocho dimensiones y 24 indicadores que recogen las variables más utilizadas en la investigación y que incluye variables interesantes para la calidad de vida laboral:

1. Bienestar Emocional: Satisfacción. Autoconcepto. Ausencia de estrés.
2. Relaciones interpersonales: Interacciones. Relaciones. Apoyos.
3. Bienestar Material: Estatus económico. Empleo. Vivienda.
4. Desarrollo personal: Educación. Competencia personal. Desempeño.
5. Bienestar físico: Salud. Actividades de la vida diaria. Atención sanitaria. Ocio.
6. Autodeterminación: Autonomía/control personal. Metas y valores personales. Elecciones.
7. Inclusión social: Integración y participación en la comunidad. Roles comunitarios. Apoyos sociales.
8. Derechos: Derechos humanos. Derechos legales

Los anteriores autores proponen que estas dimensiones se analicen en relación con la **teoría de sistemas** (microsistema, mesosistema y macrosistema) para evaluar las variables personales, el entorno directo y los aspectos sociales. Así mismo, apuestan por una evaluación tanto cuantitativa como cualitativa (Verdugo, 2001).

En los últimos años se han estudiado las características de las personas con discapacidad y su calidad de vida laboral, centrándose sobre todo en los **riesgos psicosociales** relacionados con el empleo. Este tipo de riesgos se definen como “condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil- Monte, 2014, p. 238). Otra definición se refiere a la posibilidad de que una persona sufra un daño a causa de la propia actividad laboral. Este daño se divide dependiendo de la naturaleza del riesgo en sí: riesgos consecuencia de las condiciones de seguridad de la estructura del centro laboral o el proceso productivo, riesgos consecuencia de agentes físicos, riesgos consecuencia de agentes químicos, riesgos derivados de la organización laboral y las características del puesto de trabajo, riesgos de tipo psicológico y riesgos consecuencia del factor humano (Díaz, 2015). La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se centra en los riesgos psicosociales, definiéndolos como los aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden ocasionar daños psicológicos, sociales o físicos en la salud (García & Castillo, 2016).

En un estudio reciente sobre la calidad de vida psicosocial, en una muestra de mujeres con discapacidad intelectual, se evidenció la presencia de **estrés laboral**, al mostrar que el 41 % de la muestra consideraban su trabajo como estresante (Flores & al. 2010). Esta situación afecta no solo a la persona, las empresas presentan un descenso de la productividad, mayor tasa de absentismo, aumento en el número de días de baja y

necesidad de dedicar atención a otra tarea distinta a la laboral (Oswald & al. 2015). Enmarcado dentro de los riesgos psicosociales, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, lo cita como uno de los cuatro riesgos en los que los países miembros han prestado especial atención en materia de seguridad laboral (Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 2018). Esta agencia también recomienda criterios para la **prevención** de riesgos psicosociales en personas con discapacidad. Entre ellos se citan las características del entorno de trabajo referidas a la adaptación, accesibilidad cognitiva y física, condiciones ambientales, organización de la tarea y de la jornada laboral, formación y supervisión. Además, pone de relieve la importancia de la participación y consulta para permitir la prevención de posibles situaciones de riesgo psicosocial (Alcover de la Hera & al., 2011).

Para explicar el enfoque teórico de los factores psicosociales nos basaremos en los utilizados por la empresa de la que se ha obtenido la muestra. El enfoque usado entiende como elemento principal la **relación** entre el entorno laboral y la persona, apareciendo problemas de salud cuando las exigencias laborales no se ajustan a las expectativas y capacidades. Así mismo, refleja la importancia de entender de una forma **holística** este concepto ya que las consecuencias no suceden solo en la plantilla, sino también en la organización, provocando absentismo laboral, conflictos, baja productividad... Destacan a su vez que esta relación entre persona y trabajo puede ser positiva al ser un factor favorecedor del desarrollo de las capacidades de la persona. Por ello, diferencia los factores psicosociales de otros factores de riesgo, basándose en que su objetivo no es la eliminación de estos sino su optimización y promoción. Las características individuales tendrán implicaciones directas en sus experiencias y consecuencias positivas o negativas dependiendo de la percepción y de las estrategias de afrontamiento (García y Castillo, 2016).

Siguiendo esta línea, en un estudio realizado en tres CEE de la Comunidad de Madrid por Paredes y colaboradores (2012), se resalta la capacidad de la persona con discapacidad (centrado únicamente en discapacidad intelectual) de realizar correctamente un trabajo productivo si la empresa le ofrece los apoyos necesarios, debido principalmente a características como resistencia a la monotonía, responsabilidad, meticulosidad, compromiso con la tarea o empatía. Como ya se ha comentado anteriormente, se produce una importante diferencia entre la formación recibida por la plantilla de profesionales de apoyo y la recibida por las personas con discapacidad. Este mismo estudio refleja la escasa formación en prevención de riesgos laborales en los tres CEE estudiados por parte de la plantilla con discapacidad, siendo reducida a la entrega de manuales en lectura fácil para los diferentes puestos (Paredes & al., 2012).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente desde 1995, en su artículo 14, enumera los **derechos** a la protección frente a los riesgos laborales, que se hacen extensibles a todos y, por lo tanto, se convierten en obligaciones para la empresa. En ellos encontramos, en el punto número uno, el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el derecho de información, consulta, participación y formación en materia preventiva. En el artículo 18 de esta ley se habla de la obligación del empresario de informar a la plantilla de los riesgos y las medidas de prevención adoptadas en sus puestos de trabajo. El artículo 19 habla específicamente de la “Formación de los trabajadores”, estableciendo como indispensable que se reciba formación teórica y práctica en materia preventiva en el momento de la contratación y cuando se produzcan cambios. La Asociación Amica de Cantabria, de la que se extrae la muestra de esta tesis doctoral, sí realiza esta formación en prevención y promoción de forma directa, exponiendo su instrucción técnica como ejemplo de una buena práctica en la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en personas con

discapacidad. Amica proporciona a la plantilla con discapacidad información en relación con los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo con carácter previo a su incorporación al puesto de trabajo. Esta información consta de: política de prevención de riesgos laborales, descripción del centro y puesto de trabajo, riesgos generales del centro de trabajo, específicos del puesto y medidas preventivas relacionadas, equipos de protección individual aplicables, medidas de emergencia y procedimiento de comunicación de riesgos. Esta documentación es entregada y explicada por el responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo y viene recogida en su Plan de Prevención (García y Castillo, 2004).

1.3. Síndrome de Desgaste Profesional

En 1974, Herbert Freudenberg describió por primera vez un síndrome relacionado con el estrés laboral bajo el término de *burnout*. Este psiquiatra, que trabajaba en Nueva York en una clínica de desintoxicación como voluntario, observó que otras personas voluntarias al cabo de un periodo largo de tiempo manifestaban síntomas psíquicos y físicos similares como agotamiento, ansiedad y depresión (Carlin, 2014). El síndrome de *burnout* en español es traducido por “síndrome de desgaste profesional”, o coloquialmente, “**síndrome del trabajador quemado**”. La Fundeu (Fundación del Español Urgente) (2019), afirma que estos términos son la traducción adecuada del término inglés, por ello de ahora en adelante, nos referiremos de esta manera al término *burnout*.

En los años 80 Cristina Maslach, psicóloga social, realizó un estudio con profesionales dedicados a la atención a personas siguiendo la misma línea y definiendo el síndrome de desgaste profesional como el conjunto de síntomas que desemboca en una disminución de la motivación y sentimientos de inadecuación y fracaso (Arís, 2017). El

síndrome de desgaste profesional se define en general por síntomas que aparecen después de exponerse a factores de riesgo psicosociales y que genera pérdida de energía, desmotivación y falta de interés (Vélez & Hernández, 2016). De esta manera el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), lo cita en su NTP 705 (Nota Técnica Preventiva) y acepta el planteamiento de la **tridimensionalidad** del síndrome que exponen Maslach & Jackson (1981), que se presenta con síntomas de cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2005):

1. Cansancio o agotamiento emocional: disminución de recursos emocionales para afrontar las exigencias laborales provocando desgaste y fatiga.
2. Despersonalización: desarrollo de actitudes de cinismo hacia la actividad laboral.
3. Reducción de la realización personal: baja autoestima laboral y evaluación negativa de la eficacia profesional.

De acuerdo con Lázaro (2004), se han definido cuatro **etapas** en la aparición del síndrome. Una primera etapa, se refiere a la implicación excesiva en el desempeño laboral y altas expectativas en relación con la función desempeñada, es la fase del “encantamiento”. La segunda, conocida como “estancamiento”, se produce cuando esa alta implicación empieza a tener consecuencias personales. Posteriormente, aparece la tercera fase, la “frustración”, cuando se desencadena realmente el síndrome, al empezar a valorar realmente el desempeño profesional. Por último y, en cuarto lugar, la “apatía” con la aparición de sentimientos negativos.

En un primer momento se asoció el término a profesionales dedicados a la atención directa con personas y con empleos que exigían una elevada implicación, alta eficacia profesional y baja capacidad de provocar un cambio en la situación. Posteriormente, desde una perspectiva psicosocial, se abandonó la visión del síndrome

como algo estático, entendiéndolo como un proceso que aparece de la **relación entre las características laborales y las personales**. En 1996, Maslach & Jackson, sustituyen la segunda dimensión, despersonalización, por la dimensión de **cinismo**, al intentar abarcar todo tipo de profesiones, definiéndolo como el cuestionamiento sobre el valor de la labor desempeñada (citado en Lázaro, 2004). Por lo que se ha ampliado la perspectiva refiriéndose, además de a las habilidades de afrontamiento personales, a las características de los puestos de trabajo (Carlín & Garcés de los Fayos, 2010). Otros estudios resaltan la importancia de la tarea desempeñada, la organización de esta, el espacio de trabajo y la distribución de las funciones como factores psicosociales de riesgo (Gil-Monte, 2009), demostrando que el capital psicológico y la satisfacción laboral presentan una relación positiva con la prevención del síndrome (Gómez-Perdomo & al., 2017).

Brill (1984) pone el acento en las personas que no presentan otra patología y la diferencia con el desempeño positivo anterior y las expectativas previas del puesto de trabajo, poniendo de manifiesto la importancia de las **estrategias de afrontamiento** que posee el sujeto ante los estresores laborales (citado en Carlín & Garcés de los Fayos, 2010). La evaluación que se realiza de las situaciones referidas anteriormente como factores de estrés, dependen de estrategias personales como la resiliencia, la autoeficacia, el afrontamiento de la frustración o el locus de control (Perandones & al. 2017). Otros factores positivos para lidiar con el estrés podrían ser aspectos como el compromiso, el control, la expresión de las emociones y las relaciones interpersonales (Ortiz & al. 2017). En este sentido, estudios demuestran que en situaciones de estrés las personas que presentan mayor nivel de resiliencia desarrollan mayor compromiso con la tarea, mayor adaptación y capacidad de expresar emociones positivas, reduciendo la probabilidad de desarrollar el síndrome de desgaste profesional (Vicente de Vera & Gabari, 2019).

Los factores personales ya mencionados, la situación en sí, los recursos de los que dispone la persona y las experiencias previas son elementos clave para esta área. Por ello, se deben destacar no solo las estrategias de afrontamiento, sino la situación en sí misma y el aprendizaje previo. Existen dos tipos de estado psicosocial con diferente antecedente y consecuente: el *engagement* o bienestar y el *burnout* o malestar de la persona empleada. Ante las demandas laborales puede surgir una situación de estrés, de manera que de no lograr afrontarlos se produce agotamiento que lleva al síndrome de desgaste profesional; en caso contrario quienes logran responder a tales exigencias a través de los recursos laborales se inician en un proceso motivacional que conduce al bienestar del empleado (Orgambídez & al., 2020). El uso de estos mecanismos personales se relaciona con la evitación por parte del organismo para protegerse frente al desarrollo de patologías (Karasek, 2006).

En este sentido, en los últimos tiempos ha aparecido una concepción novedosa en relación con la repercusión del estrés laboral en la salud biopsicosocial. Sterling y Eyer (1988), proponen el término *alostasis*, definiéndolo como un proceso del SNC para mantener la estabilidad del organismo ante el cambio. Este proceso facilita al organismo la adaptación a situaciones que generan estrés; así mismo, el desgaste físico y mental provocado por situaciones de estrés acumuladas en el tiempo es un predictor del desarrollo de patologías físicas y psicológicas (citado en McEwen, 2006). Otros predictores estudiados son el locus de control, encontrando mayor probabilidad de desarrollar síndrome de desgaste profesional en aquellas personas que presentan locus de control externo, así como aquellos que presentan personalidad tipo A, que se caracteriza por impaciencia, necesidad de logro y competitividad (Moscoso, 2014). Debemos resaltar la importancia de la inteligencia emocional como protector frente al estrés laboral. Goleman (1995) define la inteligencia emocional como “la capacidad de motivarse a uno

mismo, controlar los impulsos, diferir las gratificaciones, regular los propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera en las facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás”.

Por otro lado, en los últimos años se ha empezado a considerar la concepción del síndrome como resultado de una serie de prácticas sociales, poniendo de relieve la importancia del contexto cultural, económico y político. Se ha encontrado evidencia de su aparición en diversos países, por lo que se habla de un **problema laboral transcultural** (Gil-Monte, 2008). Golembiewski y colaboradores (2017) plantean aspectos que apoyan esta visión, con mayor incidencia en países en desarrollo, similitud de los estresores en naciones con características similares y perfiles semejantes entre países, por ejemplo, un mayor número de casos en las mujeres. Sin embargo, otros autores exponen que las diferencias no son tanto por países sino por perfiles profesionales (Schaufeli & al., 1998).

Todo lo explicado se resume en la **Teoría mediacional**, que explica el estrés desde el procesamiento cognitivo, la evaluación de la situación y las estrategias que median entre el estresor real y la evaluación subjetiva. Desde esta teoría, los riesgos psicosociales se presentan en dos categorías: la demanda laboral y los recursos personales y laborales. Algunas variables referidas a la primera categoría pueden ser la sobrecarga de trabajo o el conflicto entre las demandas que se reciben. En relación con los recursos personales y laborales podemos nombrar el concepto de autoeficacia, la autonomía laboral, la retroalimentación y la formación continua recibida (Schaufeli & al. 2002).

La **medición**, por tanto, de este síndrome conlleva analizar variables de diferente índole para tener una perspectiva global de la situación laboral. En una revisión reciente de Spontón y colaboradores (2019), de los instrumentos más usados para su medición se destacan los siguientes: Burnout Measure (Pines & Aronson, 1989), Oldenburg Burnout

Inventory (Halbesleben & Demerouti, 2005), Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen & al., 2005), Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte & al. 2011) y el Maslach Burnout Inventory (Schaufeli & al., 1996).

En la revisión bibliográfica se ha constatado la aplicación mayoritaria del **Maslach Burnout Inventory** (MBI de aquí en adelante). Se constata la gran utilización de este test relacionándolo con la definición del síndrome de desgaste profesional que realizan Perlman y Hartman (1982), tras una revisión de 48 definiciones del síndrome de desgaste profesional, apoyando su visión tridimensional con tres categorías similares a los tres factores que presenta el MBI: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y alta despersonalización (Gil- Monte & al., 1999).

El MBI ha evolucionado en tres versiones diferentes dependiendo de la población laboral a la que va dirigida (Gil- Monte & al., 1999):

- Dirigido a profesionales del ámbito de la salud: MBI-Human Services Survey (MBIHSS).
- Dirigido a profesionales del ámbito de la educación: MBI Educators Survey (MBI-ES).
- Dirigido a profesionales en general: MBI-General Survey (MBIGS).

Como resumen, Summers (2020) ha elaborado un decálogo de dieciséis puntos sobre qué es y qué no es este síndrome:

- Es una experiencia dolorosa y solitaria.
- Se produce por la disonancia entre expectativas y realidad.
- Provoca una pérdida del sentido del trabajo.
- Es una forma de hablar de emociones en el trabajo.
- Engloba muchos síntomas diferentes.
- Es un factor de riesgo de desarrollar problemas de salud mental.

- Tiene mayor prevalencia entre mujeres jóvenes.
- Para encontrar la solución hay que trabajar en todos los estratos de la sociedad: económico, social, sistema de salud, administración...
- No es un conjunto de categorías, es un continuo.
- No es una enfermedad, es un factor.
- No es una queja.
- No es pereza.
- No es sinónimo de depresión.
- No afecta únicamente a un tipo de sociedad.
- No es un problema trivial.
- No se soluciona con meditación, yoga, actitud positiva...

2. Adaptación de Textos a Lectura Fácil

El objetivo de adaptar textos a lectura fácil es que todos los contenidos sean **accesibles** para todas las personas por igual. Ha habido varios avances en los últimos años, pudiendo tomar como un punto de inflexión la publicación en 2018 de la “Norma UNE 153101:2018 EX Lectura Fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos”. Su objetivo es especificar las normas y recomendaciones para la elaboración de contenido en lectura fácil y de esta manera promover la accesibilidad universal y la igualdad de derechos y oportunidades.

La Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas (IFLA a partir de ahora) (2010) establece dos definiciones de lectura fácil. Una se refiere a la adaptación de un texto para que sea más fácil de leer, pero no se centra en la comprensión. La segunda, que es la que nos interesa, es la “adaptación que permite una lectura y una comprensión más sencilla” (García, 2012, p. 22).

Se establecen **tres niveles** de adaptación (García, 2012):

- Nivel 1: sencillo, con texto básico con poca complejidad sintáctica e ilustraciones que acompañan al texto.
- Nivel 2: dificultad media, con lenguaje de la vida cotidiana e ilustraciones.
- Nivel 3: complejo, pocas ilustraciones y lenguaje abstracto y poco usual.

En 2012 la IFLA, en sus “Directrices para materiales de lectura fácil”, defiende que toda la población mundial debería tener **derecho** al acceso y comprensión de la cultura, la literatura y la información, entendiendo la lectura fácil como un derecho democrático. Así mismo, entiende este derecho como potenciador de la calidad de vida (Nomura & al., 2012).

Este camino empieza en 1968, con el primer libro redactado en lectura fácil en Suecia, donde 16 años después, en 1984, apareció el primer periódico en lectura fácil

denominado “8 páginas”. En 1997, la IFLA publicó las Directrices para materiales de lectura fácil, ratificadas y revisadas en 2010, ya mencionadas anteriormente. En 2005, se realiza la adaptación a lectura fácil del Quijote y la Constitución Europea. En 2009, aparece Pathways I, un proyecto europeo para establecer las pautas de redacción en lectura fácil. En 2012, se publica el manual Lectura fácil: métodos de redacción y evaluación, usados ampliamente en esta tesis doctoral. Un año después, se redacta por primera vez en el mundo una sentencia judicial en lectura fácil en México, y en España, aparece la primera colección de novelas en lectura fácil (Léelo Fácil) y la Cooperativa Altavoz, que tiene como servicio la validación de documentos en lectura fácil. En 2017, aparece el Diccionario Fácil y el boletín Planeta Fácil de Plena Inclusión. Finalmente, en 2018, se elabora a nivel mundial la primera norma de calidad sobre lectura fácil (UNE PNE 153101 EX) y en 2019, en Aragón, se publica la primera ley redactada en lectura fácil (Plena Inclusión España, 2019).

Esta **evolución** está justificada al revelarse una población que presenta desigualdad social en varios ámbitos de su vida diaria impidiendo su participación en la comunidad de forma plena. En 2018, la UNESCO, estimaba que 3 de cada 10 personas en el mundo presentan dificultades lectoras (Delgado y Rodríguez, 2018). Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2020, un 1,4 % de la población española es analfabeta; en Cantabria, este dato se reduce a un 1 %. Así mismo, un 4,7 % en términos nacionales y un 1 % en Cantabria no han finalizado los estudios primarios (INE, 2020). Si nos referimos a comprensión lectora, en 2013 se realizó el estudio del Programa Internacional para la Evaluación de la Competencia de los Adultos, que evalúa la comprensión lectora y matemática en adultos entre 16 y 65 años. Se evaluaron a ciudadanos de 23 países y en España participaron 6.055 sujetos. En comprensión lectora, los ciudadanos españoles obtuvieron 19 puntos por debajo del promedio de la Unión

Europea y aparece en la penúltima posición con un nivel dos de una escala de cinco niveles (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2013).

El **público** al que van dirigidas las publicaciones en lectura fácil se puede dividir principalmente en dos grupos. En primer lugar, la lectura fácil está dirigida a personas con discapacidad, por ello, este derecho queda recogido en la “Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, redactado en lectura fácil como ejemplo de un cambio de paradigma (García, 2012). El segundo grupo, se refiere a lectores con dificultades en la competencia lectora. Si nos centramos en detalle en ambos grupos, encontramos diferentes subgrupos (Nomura & al., 2012):

- Personas con dislexia.
- Personas con discapacidad intelectual.
- Personas con discapacidad neuropsiquiátrica.
- Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad.
- Trastorno del Espectro Autista.
- Síndrome de Tourette.
- Personas con discapacidad auditiva de nacimiento.
- Personas sordociegas.
- Personas con afasia.
- Personas con demencia.

Además, cabe resaltar que esta realidad no queda supeditada a personas con discapacidad o con dificultades de lectura o comprensión lectora, como se ha mencionado anteriormente, el resto de la población puede tener dificultades a la hora de entender un texto dependiendo de las circunstancias: un texto en un idioma diferente a la lengua materna, con un nivel técnico superior, dependiendo de la situación emocional en la que

se encuentra o por el entorno en el que está, niños o personas con un bajo nivel de alfabetización (Carreras, 2019).

De esta manera, nos encontramos con un gran porcentaje de la población que puede verse beneficiada de los textos en lectura fácil. Por ello, se estableció como una necesidad el tener unos **criterios** comunes para la redacción y validación de estos, que se han seguido en la presente tesis doctoral y se especifica ampliamente su proceso y aplicación en el apartado *Instrumentos*. En este proceso existen dos momentos, la **adaptación** y la **validación**. La adaptación es la modificación por parte de una persona adaptadora, de un texto original para mejorar la comprensión de personas con dificultades de comprensión. Posteriormente se realiza la validación, donde se comprueba que la adaptación ha sido realizada correctamente; este proceso es llevado a cabo por un equipo de validación (Normalización Española, 2018).

En relación con la adaptación a lectura fácil de un instrumento estandarizado, uno de los objetivos de la presente tesis doctoral, existe muy poca presencia en la bibliografía científica, por lo que explicaremos a continuación los aspectos más importantes de esta adaptación. La cuestión de modificar los ítems de un instrumento de evaluación debe ser estudiada con cautela, ya que la validez de contenido podría verse afectada. La **validez de contenido** determina el grado en que un instrumento representa el constructo que se mide. La modificación de los ítems puede alterar esta validez por lo que deben tenerse en cuenta algunos criterios para valorar la adaptación (Vallo, 2000):

1. Modificar los ítems si la discapacidad puede afectar a los resultados del instrumento.
2. Modificar el test si la discapacidad no forma parte de la medición del test.
3. Modificar el test cuando el tipo de discapacidad no está relacionada con el tipo de constructo medido por el instrumento.

Además de seguir las instrucciones generales de adaptación y validación, se puede validar la adaptación con profesionales expertos mediante un **acuerdo entre jueces**, siendo este proceso usado de forma frecuente para la validación de instrumentos dirigidos a una población determinada, pero que han sido traducidos. Este procedimiento se ha utilizado ampliamente en el ámbito de la psicología para la estimación de la validez de contenido (Escobar y Cuervo, 2008).

Un acuerdo entre jueces se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”. Para la selección de los jueces participantes Skjong y Wentworht proponen los siguientes criterios (citado en Escobar y Cuervo, 2008):

1. Tener experiencia en la gestión de juicios y toma de decisiones: titulaciones, publicaciones, investigaciones, premios...
2. Tener buena reputación en la comunidad académica.
3. Tener motivación y estar disponible para participar.
4. Ser imparcial y tener cualidades como autoconfianza y ser flexible.

Estos mismos autores hablan del proceso y la metodología, estableciendo una serie de pasos que se han seguido en esta investigación:

1. Introducción y preparación para el juicio.
2. Explicación de forma completa de la situación a juzgar.
3. Establecer las preguntas a contestar.
4. Posible discusión posterior para aclarar las respuestas.

Los avances en la normalización de la adaptación de texto en lectura fácil están siendo muy fructíferos actualmente, existiendo numerosas asociaciones que impulsan y fomenta este camino, como el proyecto europeo Easy Access for Social Inclusion

Training (EASIT) (Servicio español para la internalización del español, 2018), que ha creado una red internacional de planes que intentan definir, formar y poner en relieve la necesidad de profesionales que dediquen su actividad profesional a esta área, dotándolo de profesionalidad y rigor (Arias y Fernández, 2020).

La **accesibilidad universal** en instrumentos de evaluación estandarizados dirigidos a la población en general, es un área poco estudiada por las implicaciones que presenta. No solo se adapta un instrumento a lectura fácil, sino que todos los documentos entregados a la muestra se redactan siguiendo los protocolos establecidos, para favorecer la comprensión y asegurar una correcta interpretación de los conceptos. Las características de las personas, el cambio de paradigma en la visión de la discapacidad y la incorporación de esta población al ámbito laboral, con las mismas características que en el entorno ordinario, implica aumentar la visión actual y proponer estrategias y planes de actuación para promover la salud de las personas con discapacidad, elaborando documentación accesible y eficaz y, sobre todo, poniendo la mirada en la persona.

II PARTE EMPÍRICA

El estrés laboral se ha estudiado ampliamente en la población en general, sobre todo en áreas laborales concretas. Sin embargo, es complicado encontrar estudios que aborden el tema en personas con discapacidad. La mayoría de las investigaciones lo enmarcan dentro de estudios de calidad de vida y utilizan instrumentos realizados para esta población o analizan ítems dentro de cuestionarios que engloban otras variables. En la revisión teórica apenas se han encontrado trabajos que expongan la adaptación de un instrumento estandarizado a lectura fácil. Esta tarea precisa de un procedimiento y un análisis muy detallado por las características de la muestra y las implicaciones que presenta.

En este apartado se explica el planteamiento de la investigación, los objetivos y las hipótesis extraídas de ellos. A continuación, se expone el proceso de selección y los datos relativos a la muestra participante en el estudio. Se analizan los instrumentos utilizados y se detalla el procedimiento de adaptación a lectura fácil seguido tanto para la investigación como para la adaptación de los instrumentos y la documentación. Finalmente, se explican los estadísticos seleccionados para el análisis de datos.

Los resultados se exponen siguiendo los objetivos de investigación e hipótesis y recogen los datos cuantitativos de la investigación. Finalmente, se relacionan los resultados obtenidos con las hipótesis y la actualidad del tema y se exponen los sesgos y dificultades encontradas, proponiendo nuevas líneas de investigación.

3. Planteamiento de la Investigación

3.1. Planteamiento del Problema

Las políticas de promoción de la salud en el ámbito laboral se encuentran en constante crecimiento, debido a la importante relación que tiene la salud de la plantilla con la productividad de la empresa. Es en este ámbito donde cobra importancia hablar de estrés laboral. Sin embargo, en el ámbito de la discapacidad, todavía no se ha llegado a este punto. Aun existiendo políticas de promoción de la salud laborales muy avanzadas, éstas se centran, como se ha visto en el apartado anterior, en otros aspectos históricamente identificados con la discapacidad. Por lo que este estudio propone avanzar en este campo, investigando el nivel de estrés laboral en las personas con discapacidad y estableciendo factores de protección para trabajar en la promoción de la salud psicosocial de este colectivo.

3.2. Objetivo General

- Establecer factores de protección frente el estrés laboral de personas con discapacidad en CEE mediante la adaptación y aplicación del test MBI-GS.

3.2.1. Objetivos Específicos

1. Describir el nivel de estrés laboral de personas con discapacidad evaluado con el test MBI-GS.
2. Estudiar los niveles de correlación de las variables incluidas en el test MBI-GS.
3. Comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables *porcentaje y diagnóstico de discapacidad*.

4. Comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables *género, edad, estado civil y nivel de estudios*.
5. Comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables *centro de trabajo, tiempo trabajado, tipo de contrato y tipo de jornada*.
6. Comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables *tipo de apoyos y nivel de satisfacción laboral*.

3.3. Hipótesis

- **Hipótesis 1:** No existirá estrés laboral evaluado con el test MBI-GS en las personas con discapacidad.
- **Hipótesis 2:** Los niveles de correlación de las variables incluidas en el test MBI-GS serán bajos.
- **Hipótesis 3:** No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *porcentaje y diagnóstico de discapacidad*.
- **Hipótesis 4:** No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *género, edad, estado civil y nivel de estudios*.
- **Hipótesis 5:** No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *centro de trabajo, tiempo trabajado, tipo de contrato y tipo de jornada*.

- **Hipótesis 6:** No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *tipo de apoyos* y *nivel de satisfacción laboral*.

4. Método

4.1. Muestra

4.1.1. Características de la Población de la que se Extrae la Muestra

Según los datos extraídos del Observatorio de discapacidad y mercado de trabajo en España (2020), en la fecha en la que se comenzó el trabajo, 1.267 personas con discapacidad trabajaban en CEE en Cantabria. Esta es la población de referencia para este trabajo.

En Cantabria, el Observatorio, cifra en 23.600 las personas con discapacidad reconocida en edad activa (16-64 años), de las cuales el 55,9 % son hombres. En relación con el tipo de discapacidad la mayoría, un 62 %, es de tipo físico. La media del porcentaje de discapacidad es del 45,3 %. La tasa de actividad alcanza 42 puntos, estableciéndose por debajo de la media del país que presenta un 33,5 %. Siguiendo esta línea encontramos la tasa de empleo en un 26 % frente a la de la población en general que es un 65 % (Odismet, 2020).

4.1.1.1. Características de los CEE incluidos en la muestra. Los dos CEE de los que proviene la muestra pertenecen a la Asociación Amica en Cantabria. Se trata de una asociación sin ánimo de lucro constituida en 1984 y declarada de utilidad pública en 1993. Es un modelo de gestión directa y participación de las personas.

Amica cuenta con tres centros especiales de empleo: Amica Lavandería, Amica Medio Ambiente y Campus Diversia; y con 18 centros en Cantabria y Valencia donde durante 33 años han apoyado en los distintos servicios a más de 7.000 personas con todo tipo de discapacidades, desde la infancia a la edad adulta.

Con cada una de las personas se intenta llevar a cabo un itinerario personal ajustado a sus intereses, necesidades y capacidades, con el objetivo de favorecer su

promoción personal y participación social. Este itinerario se fundamenta en un modelo de acompañamiento basado en un apoyo global e individualizado de las personas, procurando el acercamiento de los recursos a su entorno y la imprescindible colaboración familiar, siempre desde la perspectiva de encontrar nuevas formas de entender la discapacidad y la metodología más apropiada para apoyar a la persona.

Los CEE de la asociación tienen como objetivo fundamental ofrecer oportunidades de inserción laboral a personas con discapacidad. En total, Amica emplea a 344 personas con discapacidad (García y Castillo, 2016):

Amica Lavandería fue creado en 1990. Su principal producción se centra en la prestación de servicios de lavado de ropa y alquiler de prendas realizadas en el área de confección, destinado a la fabricación de ropa de trabajo y de lencería hospitalaria y hotelera, con el servicio de reparto incluido. Además de los centros propios, Amica Lavandería presta servicio en centros externos tanto públicos como privados.

Amica Medio Ambiente, desarrolla actividades medioambientales como la gestión de residuos, la recuperación paisajística, la recogida de cartón puerta a puerta, la destrucción de documentación confidencial y la divulgación ambiental.

Campus Diversia, desarrolla actividades agrícolas (vino, aceite, aromáticas...) además, de recuperación y accesibilidad del medio rural.

4.1.2. Criterios de Inclusión en la Muestra

- Trabajador/a perteneciente a un CEE.
- Discapacidad mayor o igual al 33 %.
- Llevar más de un mes trabajando en un CEE.

4.1.3. Proceso de Selección de la Muestra

El proceso de selección de los participantes fue llevado a cabo por el departamento de Recursos Humanos de los CEE seleccionados. En un primer momento se incluyeron a todos las personas activas y posteriormente se fueron excluyendo aquellas que no cumplieran con los criterios de inclusión. Así mismo, desde el equipo evaluador se excluyeron aquellas que presentaron las siguientes características durante el proceso de aplicación: baja laboral, jubilación o fallecimiento.

4.1.4. Determinar y Cuantificar la Muestra

Para una población de 1267 empleados de CEE en Cantabria (Odismet, 2020), con un margen de error del 9 % y un nivel de confianza del 95 % es necesaria una muestra mínima de 108 sujetos. La muestra final consta de 132 trabajadores por lo que se considera una muestra representativa de la población a estudiar bajo los parámetros establecidos en términos de tamaño. Sin embargo, la población proviene de dos CEE, por lo que, aunque sea representativa a nivel numérico, se pueden encontrar sesgos que se analizarán en el apartado *conclusiones*.

4.1.5. Datos de la Muestra Final

Debido a la situación provocada por el Estado de Alarma activado el 14 de marzo de 2020 se suspendió la aplicación de los instrumentos de evaluación quedando la muestra en 132 personas. Además, se decidió no continuar con la aplicación una vez suspendido el Estado de Alarma ya que la plantilla continuó trabajando durante este periodo y consideramos que los resultados podrían estar distorsionados debido a la situación excepcional que vivieron y al estrés implícito en el periodo de cuarentena. A continuación, se muestran los datos de la muestra final en la tabla 1.

Tabla 1*Datos del proceso de muestreo*

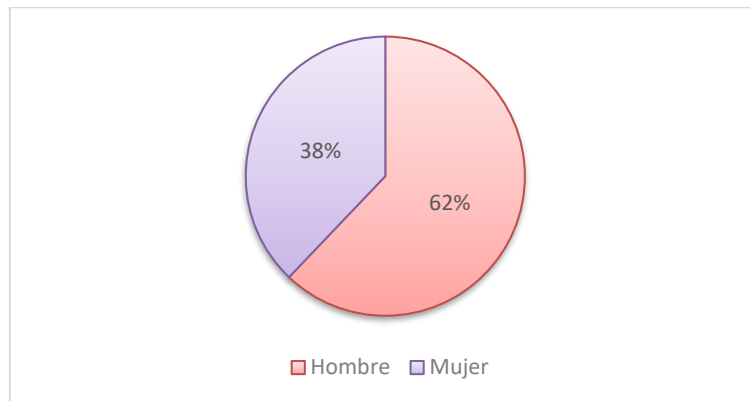
Muestra total	Amica Lavandería	Amica Medio Ambiente	TOTAL
Personas susceptibles de formar parte de la muestra	282	65	347
Personas que no pueden ser encuestadas	27	5	32
Personas reales que forman parte de la muestra	255	60	315
Personas encuestadas a 14 de marzo de 2020	103	34	137
Personas que no han querido contestar	4	1	5
Total muestra final	99	33	132

Se considera “personas que no pueden ser encuestadas” a aquellos que han sido excluidos de la muestra por no cumplir con los criterios de inclusión y los excluidos por el equipo evaluador por baja laboral, jubilación y fallecimiento.

La muestra final la componen 132 personas, 82 hombres y 50 mujeres (figura 1). La aplicación del cuestionario de información sobre los participantes que recogió los datos presentados a continuación se realizó de forma voluntaria, por lo que no todas las personas que participaron contestaron a todas las preguntas. En cada epígrafe se especifica el tamaño muestra con el que se han hecho los cálculos.

Figura 1

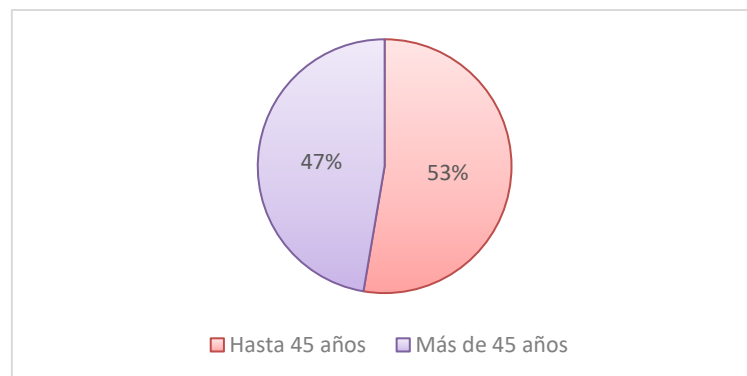
Distribución de la muestra por género



Las edades de la muestra con una N=131, se dividen en 69 personas mayores de 45 años y 62 menores de 45 años (figura 2).

Figura 2

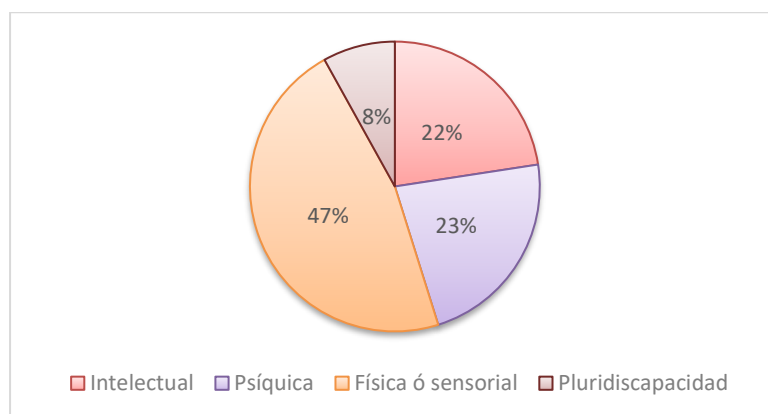
Distribución de la muestra por edad



En la variable tipo de discapacidad con N=124, presentan discapacidad *intelectual* o discapacidad *psicosocial* 28 personas en ambos grupos, siendo el grupo más numeroso el diagnóstico de discapacidad *física o sensorial* con 58 personas y el menos numeroso el que presenta más de un diagnóstico (*pluridiscapacidad*) compuesto por 10 personas (figura 3).

Figura 3

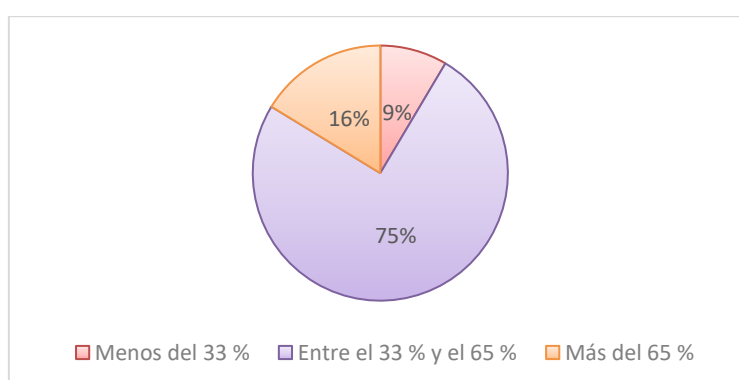
Muestra según el tipo de discapacidad



En relación con el porcentaje de discapacidad con N= 129, el grupo *entre el 33 y el 65 %* de discapacidad está compuesto por 87 personas. Las personas con *menos del 33 %* son 11 y los de *más del 65 %* son 21 (figura 4). Estos datos reflejan una muestra cuyos sujetos en su mayoría presentan un nivel de discapacidad medio.

Figura 4

Muestra según el porcentaje de discapacidad

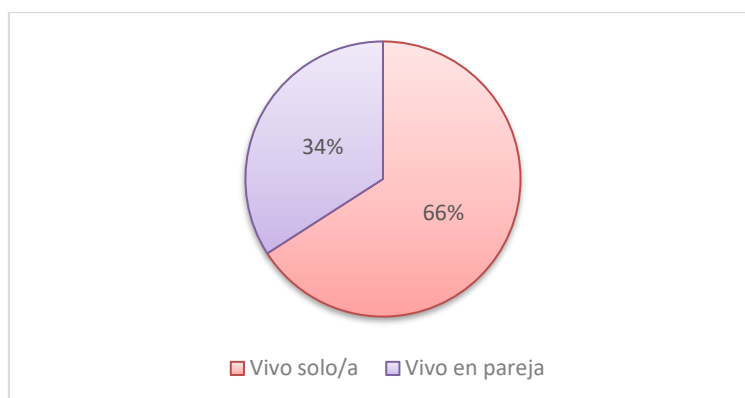


La figura 5 recoge los datos relativos al estado civil con N= 132. El grupo *vivo solo/a* está compuesto por 87 personas, frente a las 45 que componen el grupo *vivo en*

pareja. Estos datos reflejan una muestra en la que la mayoría de sus miembros vive de forma independiente y autónoma.

Figura 5

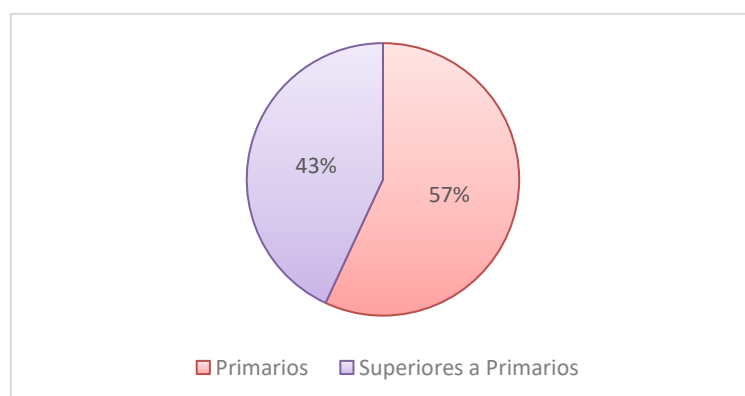
Muestra según estado civil



El nivel de estudios de la muestra con N= 130, se divide en 74 personas con estudios *primarios* y 56 con estudios *superiores a primarios* (figura 6).

Figura 6

Muestra según nivel de estudios



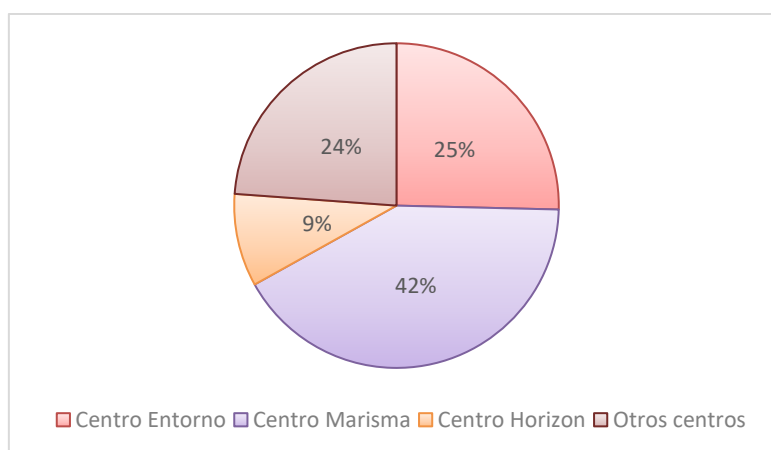
A continuación, se presentan los datos relativos a las características dentro de la empresa analizada. En relación con el tiempo trabajado en la empresa con N= 132, la

categoría *más de cinco años* está compuesta por 81 personas (61,4 %) y la categoría *menos de cinco años* por 51 personas (38,6 %). La variable tipo de contrato con N= 132, se divide en la categoría *contrato indefinido* con 96 personas (72,7 %) y *contrato temporal* con 36 personas (27,3 %). Datos parecidos aparecen en relación con la variable tipo de jornada con N= 130, la categoría *jornada completa* la componen 95 personas (72 %) y la categoría *jornada parcial*, 35 personas (26,5 %). La muestra en general está compuesta, en su mayoría, por personas con estabilidad laboral, que llevan más de cinco años en la empresa, contratados de forma indefinida y a jornada completa.

Otra variable analizada es la referida al centro de trabajo con N= 132. Como se ha explicado anteriormente, se han analizado dos CEE divididos en cinco centros. Amica Medioambiente cuenta con el *centro Entorno* (33) y Amica Lavandería cuenta con el *centro Marisma* (54), *centro Horizon* (12) y *otros centros* (31). El 75 % de la muestra proviene del CEE Amica Lavandería (figura 7).

Figura 7

Muestra según centros de trabajo



En relación con las características específicas de cada persona en la empresa, se han analizado los datos relativos al tipo de apoyo que recibe de la empresa y el nivel de satisfacción general con esta ambos con N= 132.

La categoría *apoyo en el puesto, personal o seguimiento con Recursos Humanos* (RRHH de aquí en adelante) está compuesta por 36 personas (27,3 %) y la categoría *otros apoyos* (fisioterapia, logopedia, ocio...) por 48 personas (36,4 %). El mismo porcentaje no recibe apoyos de la empresa (36,4 %). En relación con el nivel de satisfacción, la categoría *bien/muy bien* está compuesta por 107 personas (81,1 %), y la categoría *muy mal/mal/regular* por 25 personas (18,9 %). En general, encontramos una muestra con personas que refieren un alto nivel de satisfacción laboral.

4.2. Variables

4.2.1. Variables Dependientes

El nivel de estrés laboral ha sido estudiado con las tres dimensiones medidas con el test MBI-GS y la Puntuación Total de Estrés Laboral.

- **Agotamiento emocional:** sentimientos de estar sobrecargado y agotado con el trabajo que se desempeña. Incluye ítems relacionados con la fatiga emocional y física.
- **Cinismo:** indiferencia, despersonalización y actitud indiferente hacia el trabajo que se desempeña. Se refiere a la tarea en sí.
- **Eficacia profesional:** satisfacción con el trabajo y expectativa de autoeficacia. Incluye aspectos tanto del presente como del pasado.
- **Puntuación Total de Estrés Laboral:** puntuaciones altas en agotamiento emocional y cinismo y bajas en eficacia profesional.

4.2.1.1. Puntuación Total de Estrés Laboral. La variable Puntuación Total de Estrés Laboral no se incluye en la corrección del instrumento de evaluación utilizado, pero se consideró relevante para el análisis de los datos obtenidos, iniciando, por tanto, un nuevo campo de estudio con este cuestionario.

En el análisis de los resultados del test MBI-GS se considera presencia de síndrome de desgaste profesional cuando se obtiene una puntuación alta en las variables Agotamiento y Cinismo y puntuación baja en la variable Eficacia Profesional. Las puntuaciones en las dos primeras variables son sumatorias y correlacionan positivamente con la valoración final de estrés, a mayor puntuación en los ítems relacionados, se considera puntuación alta en el resultado final de las variables. En relación con la variable Eficacia Profesional ocurre lo mismo, pero su interpretación se realiza de forma inversa, una mayor puntuación en esta variable implica menor nivel de síndrome de desgaste profesional. Por lo que, para poder realizar una puntuación global cuantitativa, se modificaron las puntuaciones que los sujetos obtuvieron en los ítems referidos a la variable Eficacia Profesional (ítems: 5-7-10-11-12-15) como muestra la tabla 2. De esta manera, se consigue que una alta puntuación en la variable Eficacia Profesional se considere una alta puntuación en el síndrome de desgaste profesional, siendo establecido como presencia de este una alta puntuación en las tres variables dependientes.

Se han encontrado estudios apoyando esta nueva variable que resaltan la importancia de interpretar las puntuaciones en la adaptación al castellano, como un constructo en general y no como factores independientes (Tevni & Grajales, 2001).

Tabla 2

Conversión de las puntuaciones de la variable Eficacia Profesional para su transformación en la variable Puntuación Total de Estrés Laboral

Escala de Respuesta del test MBI-GS	
Conversión para su transformación en la variable Puntuación Total de Estrés	
Valoración inicial de los ítems	Valoración final de los ítems
1- Nunca/Ninguna vez	7- Nunca/Ninguna vez
2- Casi Nunca/ Pocas veces al año	6- Casi Nunca/ Pocas veces al año
3- Algunas veces/Una vez al mes o menos	5- Algunas veces/Una vez al mes o menos
4- Regularmente/Pocas veces al mes	4- Regularmente/Pocas veces al mes
5- Bastantes veces/Una vez por semana	3- Bastantes veces/Una vez por semana
6- Casi siempre/Pocas veces por semana	2- Casi siempre/Pocas veces por semana
7- Siempre/ Todos los días	1- Siempre/ Todos los días

4.2.2. Variables Independientes. Categorías

Las variables independientes han sido medidas con un cuestionario construido por el equipo de investigación (apéndice B) que consta de 12 variables con distintas categorías de respuesta.

Como resultado del estudio teórico incluido al comienzo de este trabajo se considerarán como posibles factores de protección frente al estrés laboral los incluidos en la tabla 3. En la columna de la derecha se muestra la agrupación de las categorías para facilitar el análisis estadístico.

Tabla 3

Variables y categorías de las variables teorizadas como factores de protección medidas por el cuestionario de información sobre los participantes

Variable	Categorías	Agrupación
Tipo de discapacidad	Intelectual	Intelectual
	Psicosocial	Psicosocial
	Física	Física y sensorial
	Sensorial	
	Intelectual y otra	Pluridiscapacidad
	Psicosocial y otra	
Porcentaje de discapacidad	Menos del 33 %	Menos del 33 %
	Entre el 33 % y el 65 %	Entre el 33 % y el 65 %
	Más del 65 %	Más del 65 %
Centro de trabajo	Entorno	Entorno
	Marisma	Marisma
	Horizon	Horizon
	Otros	Otros
Género	Mujer	Mujer
	Hombre	Hombre
Edad	18 - 25 años	Hasta 45 años
	26 - 35 años	
	36 - 45 años	
	46 - 55 años	
	56 años o más	Más de 45 años
Situación actual	Casado	Vive en pareja
	En pareja conviviendo	
	Soltero	Vive solo
	Divorciado	
	Viudo	
	En pareja sin convivir	
Nivel de estudios	Estudios primarios	Estudios primarios
	Estudios secundarios	Estudios superiores a los primarios
	Estudios secundarios superiores	
	Estudios universitarios	
Tiempo trabajando en la empresa	< 1 mes	Hasta 5 años
	1 mes y un año	
	1 - 3 años	
	3 - 5 años	
	5 - 10 años	Más de 5 años
	> 10 años	

Tipo de contrato	Temporal Indefinido	Temporal Indefinido
Tipo de jornada	Parcial Completa	Parcial Completa
Tipo de apoyos que recibe por parte de la empresa	Apoyo en puesto Apoyo personal Seguimiento RRHH	Apoyo en puesto, Apoyo personal y Seguimiento RRHH
	Ocio Vivienda Apoyo en el hogar Fisioterapia	Otros apoyos.
Nivel de satisfacción general	Muy mal Mal Regular Bien Muy bien	Muy mal/ mal Regular y bien/ muy bien

4.3. Instrumentos

4.3.1. Cuestionario de Información sobre los Participantes

Para obtener los datos de los participantes en el estudio referentes a las categorías de las variables independientes se construyó un cuestionario, que incluía las 12 variables (posibles factores de protección frente al estrés laboral) descritas en el apartado anterior. Estas variables han sido seleccionadas después de la revisión bibliográfica de estudios relacionados con el tema. Se han encontrado investigaciones que establecen como factores de protección: los grupos de menor edad, las personas casadas, las que tienen menos antigüedad en la empresa, mayor apoyo de la empresa y mayor satisfacción (Gómez- Urquiza & al. 2017). Coinciden con estos factores de protección otros estudios, como el de García & al. (2016) en la plantilla de un Instituto de Educación Secundaria. En relación con el género, Maslach y Jackson (1985), afirman que las mujeres presentan niveles más bajos de síndrome de desgaste profesional al tener más estrategias de afrontamiento ante situaciones diarias. Así mismo, se incluyeron tres preguntas relativas

a la discapacidad por ser definitorias del grupo de la muestra a la que va dirigido el cuestionario.

A continuación, en la tabla 4 se presenta el cuestionario de información sobre los participantes sin la adaptación de forma en lectura fácil, presentando el documento original en el apéndice B:

Tabla 4

Cuestionario de información sobre los participantes

Preguntas	Respuestas
1. ¿Cuál es tu tipo de discapacidad?	Intelectual Psicosocial- Tengo un problema de salud mental Física Sensorial (vista, oído, habla) Intelectual y otra Psicosocial y otra
2. ¿Cuál es tu porcentaje de discapacidad?	No tengo discapacidad Menos del 33 % Entre el 33 % y el 65 % Más del 65 %
3. ¿Dónde trabajas?	Centro Entorno Centro Marisma Centro Horizon Otros centros
4. ¿Eres hombre o mujer?	Hombre Mujer
5. ¿Cuántos años tienes?	Tengo entre 18 y 25 años Tengo entre 26 y 35 años Tengo entre 36 y 45 años Tengo entre 46 y 55 años Tengo 56 años o más
6. ¿Cuál es tu situación actual?	Estoy soltero/a Estoy casado/a Estoy divorciado/a

	Estoy viudo/a
	Tengo pareja, pero no vivimos juntos
	Tengo pareja y vivimos juntos
7. ¿Cuál es tu nivel de estudios?	Solo fui al colegio- Acabé EGB
	Tengo la E.S.O.- Tengo el graduado escolar-
	Tengo un curso del EMCAN de nivel 2
	Tengo el C.O.U.- Tengo el Bachillerato
	Acabé la universidad
8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa desde el primer contrato?	Menos de 1 mes
	Entre 1 mes y un año
	Entre 1 y 3 años
	Entre 3 y 5 años
	Entre 5 y 10 años
	Más de 10 años
9. ¿Cómo es tu contrato?	Jornada completa
	Jornada parcial
11. Escribe una X en los apoyos que tienes:	Apoyo en puesto
	Apoyo personal
	Ocio
	Vivienda
	Apoyo en tu hogar
	Fisioterapia
	Orientación Laboral
	Seguimiento psicosocial con recursos humanos
	Atención social
	Varios apoyos
12. ¿Cómo te encuentras en general en tu trabajo?	Muy mal
	Mal
	Regular
	Bien
	Muy bien

4.3.2. Proceso de Adaptación a Lectura Fácil y Validación de los Documentos de Evaluación

Debido a las características de la muestra se decidió facilitar tanto la redacción como la estructura de todos los documentos entregados. Este proceso fue llevado a cabo de forma muy meticulosa, sobre todo en el caso del test MBI-GS con el fin de no interferir en su validez. En primer lugar, se confeccionó una guía de apoyo para la redacción de textos en lectura fácil como apoyo tanto al equipo de investigación como al equipo de jueces expertos. Esta guía se basó en manuales y protocolos ampliamente utilizados internacionalmente: Feaps (2009), García (2012), IFLA (2010), Plena Inclusión (2018) y Normalización Española (2018). Además, todos los documentos entregados a la muestra se elaboraron siguiendo esta guía (apéndice A):

- Documentos para la muestra: cuestionario de información sobre los participantes y test MBI-GS.
- Documento para el equipo de validación (apéndice C).
- Documento para los jueces expertos (apéndice D).
- Documento para el equipo de validación final (apéndice E).

4.3.2.1. Equipo de Validación. El equipo de validación fue formado por una profesional, en este caso, la doctoranda, que llevó a cabo la dinamización y coordinación del equipo y un grupo formado por personas con discapacidad, con características similares a las de la muestra.

Su objetivo principal era el de comprobar si las adaptaciones realizadas por el equipo de investigación eran comprensibles y accesibles para las personas a las que se dirigían.

Estuvo compuesto por 10 personas con discapacidad pertenecientes a distintos grupos de formación de la asociación Amica, 3 mujeres y 7 hombres. La edad media del grupo fue de 31,7 años. En la tabla 5 y la figura 8 se muestran los datos relacionados con los participantes en el equipo de validación.

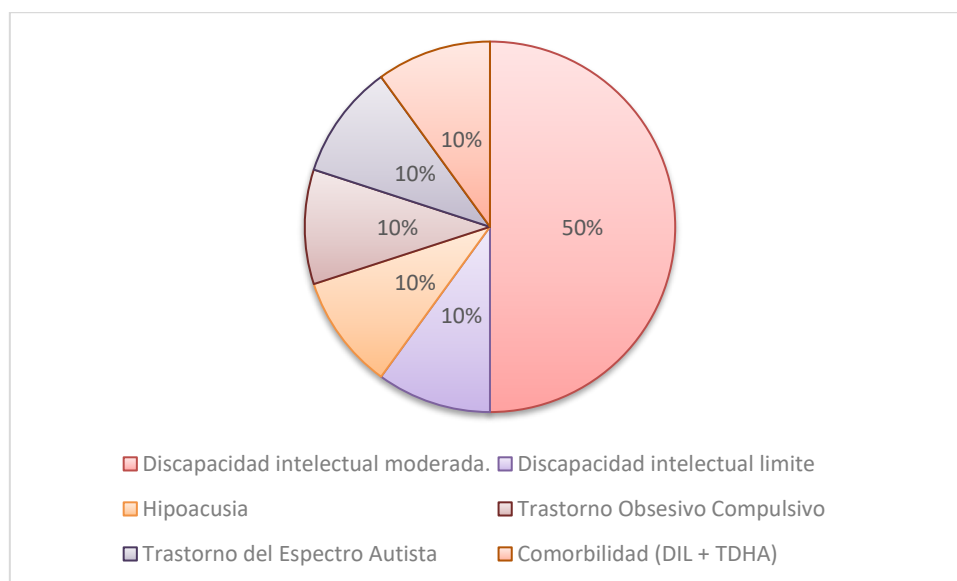
Tabla 5

Características del equipo de validación

Sujeto	Diagnóstico	Edad	% Dis.
1	Discapacidad intelectual moderada.	40	69 %
2	Discapacidad intelectual moderada.	40	65 %
3	Hipoacusia	33	47 %
4	Comorbilidad: Discapacidad intelectual moderada + TDHA.	36	34 %
5	Discapacidad intelectual moderada.	25	65 %
6	Discapacidad intelectual límite.	21	37 %
7	Trastorno Obsesivo Compulsivo	22	33 %
8	Discapacidad intelectual moderada.	49	65 %
9	Discapacidad intelectual moderada.	34	33 %
10	Trastorno del Espectro Autista	17	37 %

Figura 8

Porcentaje de diagnósticos del equipo de validación



4.3.2.2. Jueces participantes. La necesidad de realizar un acuerdo entre jueces ha sido analizada y justificada en el apartado *marco teórico* basándonos en la necesidad de mantener la validez del contenido del instrumento original. Para seleccionar los jueces se siguieron los criterios y el procedimiento establecido por Skjong y Wentworht (Escobar y Cuervo, 2008).

Se optó por seleccionar dos jueces, siguiendo los requisitos del estadístico kappa de Cohen (que mide el nivel de acuerdo entre dos observadores), con las características concretas necesarias para la investigación (Apéndice F):






1. Un Doctor en Ciencias de la Educación.
2. Una Doctora en Filología Hispánica.

4.3.2.3. Adaptación a Lectura Fácil y su Validación del Cuestionario de Información sobre los Participantes. En primer lugar, se redactó el cuestionario de información sobre los participantes (apéndice C) con las variables independientes, cumpliendo con las normas establecidas para la redacción de textos en lectura fácil, tanto en forma como en contenido. El procedimiento de validación de esta adaptación comenzó con la reunión del equipo y la explicación de la tarea que se iba a realizar. El equipo de validación contestó en primer lugar de forma individual refiriéndose al nivel de comprensión de cada pregunta, empleando una escala tipo Likert que iba de 1 punto, muy mal, a 5 puntos, muy bien (figura 9). Se decidió elegir esta escala ya que es la que usan las personas del equipo de validación en la asociación a la que pertenecen y están familiarizadas con ella. Finalmente se realizó un grupo de discusión sobre las respuestas que se habían obtenido. La reunión duró una hora.

Figura 9

Plantilla de respuesta del nivel de comprensión de las adaptaciones

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				

Las respuestas de la validación del texto en lectura fácil del cuestionario vienen recogidas en la tabla 6. Podemos observar que ninguna persona del grupo puntuó con “muy mal” o “mal”. Una persona puntuó con “regular”, la pregunta relacionada con el tipo de discapacidad y la relacionada con el porcentaje de discapacidad. En el grupo de discusión posterior se clarificó que no sabía los datos a los que se refería la pregunta pero que entendía qué se preguntaba, así que se decidió dejar la adaptación cómo estaba. Dos personas puntuaron, a su vez, como “regular” la pregunta “cómo es tu contrato”. En el grupo de discusión posterior se puso de relieve que no habían trabajado nunca, por lo que su conocimiento de estos términos era bastante confuso. Así que se decidió no cambiar la adaptación, entendiendo que la muestra a la que va dirigida tiene conocimientos relacionados con la cuestión.

El resto de preguntas se han puntuado con un “bien” o “muy bien” por lo que se dejó la adaptación establecida al principio.

Tabla 6

Respuestas del equipo de validación al cuestionario de información sobre los participantes

Ítems	Muy mal (1)	Mal (2)	Regular (3)	Bien (4)	Muy bien (5)
1.	0	0	1	2	7
2.	0	0	0	2	8
3.	0	0	0	0	10
4.	0	0	0	0	10
5.	0	0	0	0	10
6.	0	0	0	0	10
7.	0	0	0	1	9
8.	0	0	0	1	8
9.	0	0	2	0	8
10.	0	0	0	1	9
11.	0	0	0	1	9

4.3.2.4. Adaptación a Lectura Fácil y Validación del Test MBI-GS. En relación con nuestra investigación se optó por realizar una adaptación del material estandarizado ya que se cumplan los tres requisitos explicados en el apartado *marco teórico* en relación con Vallo (2000), además, algunas palabras utilizadas en este instrumento presentan un alto nivel académico:

1. Modificar los ítems si la discapacidad puede afectar a los resultados del instrumento.
2. Modificar el test si la discapacidad no forma parte de la medición del test.
3. Modificar el test cuando el tipo de discapacidad no está relacionada con el tipo de constructo medido por el instrumento.

Con el fin de mantener intacta la validez del instrumento de evaluación se decidió realizar tres adaptaciones de cada ítem de más complicadas a más sencillas. De esta forma al sujeto evaluado se le presentaban cuatro ítems diferentes desde el punto de vista lingüístico y de diferente dificultad de comprensión, el original y las tres adaptaciones.

Estas adaptaciones se realizaron siguiendo las pautas de redacción de textos en lectura fácil y con el objetivo principal de que tuvieran igual significado que el ítem original.

Así mismo se adaptaron las opciones de respuesta como indica la tabla 7 y se elaboró material de apoyo para responder creando una tarjeta de respuesta visualmente accesible para colocar al lado del test (apéndice G).

Tabla 7

Adaptación de las opciones de respuesta del test MBI-GS

Modelo de respuesta original	Adaptaciones
Nunca/ Ninguna vez	No lo pienso nunca
Casi nunca/ Pocas veces al año	Lo pienso pocas veces al año
Algunas veces/ Una vez al menos o menos	Lo pienso menos de una vez al mes
Regularmente/ Pocas veces al mes	Lo pienso pocas veces al mes
Bastantes veces/ Una vez por semana	Lo pienso una vez a la semana
Casi siempre/ Pocas veces por semana	Lo pienso pocas veces a la semana
Siempre/ Todos los días	Lo pienso todos los días

Durante el proceso se decidió hacer una doble validación, por un lado, la realizada por el equipo de validación y posteriormente la realizada por jueces expertos, para que comprobaran que los cambios producidos en los ítems no alteraban el significado de estos.

El procedimiento de validación comenzó con la reunión del equipo y la explicación de la tarea que se iba a realizar. Posteriormente de forma individual y con apoyo de la doctoranda, contestaron a la adaptación relativa al test MBI-GS (apéndice C), indicando si entendían el enunciado o no. Finalmente, se realizó un grupo de discusión de cada pregunta para clarificar las respuestas y posibles sustituciones. La reunión con el equipo de validación duró una hora.

El equipo de validación tenía la misma instrucción que con el instrumento de evaluación anterior: comprobar si se comprendía correctamente la adaptación.

Los resultados del equipo de validación se muestran en la tabla H1 (apéndice H). En la adaptación número dos del primer ítem, una persona indicó que no comprendía correctamente el ítem, sin embargo, sí entendió correctamente la adaptación número tres, la referida al menor nivel de dificultad, por lo que se decidió mantener la adaptación propuesta. En la adaptación número tres del ítem seis, es decir, la adaptación número 18, dos personas indicaron que no comprendían correctamente el significado de “angustiado”, en la discusión posterior del equipo de validación y al ser considerada la adaptación con un nivel de dificultad más bajo, se decidió cambiar la palabra indicada por “triste”, quedando el ítem como: *Estoy triste y sin ganas por las cosas que hago en mi trabajo*. En la adaptación número 19, referida a la primera adaptación del ítem original siete, dos personas indicaron que no comprendían correctamente la palabra “contribuye”, sin embargo, al ser considerada la adaptación con mayor nivel de dificultad, y al indicar que comprendían las siguientes adaptaciones se decidió dejar el ítem con la misma redacción. En el resto de adaptaciones las puntuaciones han sido del 100 % de comprensión.

Posteriormente se procedió a la fase de acuerdo entre jueces. El objetivo de esta fase fue asegurar que las adaptaciones propuestas por el equipo de investigación con las modificaciones del equipo de validación se corresponden en forma, contenido y significado a los ítems originales.

Los jueces procedieron a contestar si estaban o no de acuerdo con la adaptación incluyendo los cambios realizados después del grupo de validación, y en el caso de que no, indicaron qué consideraban que se debía cambiar (figura 10).

Figura 10

Rúbrica de evaluación de los jueces

1	2
Hay que cambiar la adaptación <i>En este caso subraya la parte con la que no estás de acuerdo</i>	Está bien adaptado

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el Coeficiente kappa de Cohen que mide la concordancia de acuerdo entre dos observadores teniendo en cuenta el efecto azar. La distribución de acuerdos entre los dos jueces se muestra en la tabla 8.

Tabla 8

Distribución de acuerdos de los jueces

		A	
		SI	NO
B	SI	40	1
	NO	1	3

Una vez aplicada la fórmula de Kappa de Cohen se obtuvo un 96 % de coincidencias ($p_1 = 96\%$). Teniendo en cuenta la distribución ideal si ambos contestasen de forma independiente podríamos esperar un porcentaje de coincidencias al azar del 84%. Una puntuación de p_1 superior al 84 % indica mayor concordancia de la que se espera por azar, como en este caso.

El valor que obtenemos con estos datos nos indica la estimación del grado de acuerdo. Una puntuación entre 0,6 y 0,8 señala una estimación “buena” del acuerdo. Por lo tanto, un 0,726 significa que el grado de acuerdo es bueno (figura 11).

Figura 11

Fórmula Kappa de Cohen

$$\kappa = \frac{p_1 - p_e}{1 - p_e} = \frac{0.956 - 0.838}{1 - 0.838} = 0.726$$

Posteriormente se procedió a realizar los cambios sugeridos por los jueces de los ítems. En el ítem tres “*Mi trabajo me cansa y afecta a mis emociones*”, se consideró facilitar la comprensión cambiando la segunda parte: “*Mi trabajo me cansa y me pone triste*”. El ítem 12 “*Me pone nervioso trabajar todo el día*”, se decidió ampliar a “*Me pone nervioso y enfadado trabajar todo el día*” para indicar de forma más correcta el significado de “tenso” del ítem original. En el ítem 24 se cambió la forma negativa a positiva, pasando de “*No me interesa mi trabajo*” a “*Mi trabajo me interesa muy poco*”, para cumplir con una de las recomendaciones de la adaptación a lectura fácil de usar siempre que se pueda enunciados afirmativos. Las siguientes dos modificaciones siguen esta línea de modificar las frases negativas y convertirlas en afirmativas, los ítems 39 y 42, “*Creo que mi trabajo no sirve para nada*” y “*Creo que las cosas que hago no son importantes*” y se convirtieron en “*Creo que mi trabajo es inútil*” y “*Dudo que lo que hago en el trabajo sea importante*” respectivamente.

Finalmente, se volvió a convocar al grupo de validación, en este caso a tres personas, para que indicaran si comprendían los cambios incluidos en la adaptación del test MBI-GS (apéndice E). El porcentaje de comprensión fue del 100 % en todos los casos y en todos los ítems. Después de las propuestas y la valoración del equipo de validación y de los jueces, la adaptación final del test MBI-GS queda recogida en la tabla 9.

Tabla 9*Adaptación en lectura fácil del test MBI-GS*

Ítem original	Adaptaciones
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo. (1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi trabajo me agota de forma emocional 2. Mi trabajo me cansa de forma emocional 3. Mi trabajo me cansa y me pone triste.
Estoy "consumido" al final de un día de trabajo. (2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al final de un día de trabajo estoy muy cansado 2. Me siento muy cansado cuando acabo de trabajar 3. Mi trabajo me cansa mucho.
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo. (3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me levanto cansado cuando tengo que afrontar un día en mi puesto de trabajo. 2. Me levanto cansado cuando tengo que ir a mi puesto de trabajo. 3. Me levanto cansado cuando tengo que ir a trabajar.
Trabajar todo el día es una tensión para mí. (4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me produce mucha tensión trabajar todo el día. 2. Me siento tenso cuando trabajo todo el día. 3. Me pone nervioso y enfadado trabajar todo el día.
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo. (5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Soy capaz de resolver de forma eficaz los problemas que aparecen en mi trabajo. 2. Soy capaz de resolver bien los problemas que aparecen en mi trabajo. 3. Puedo resolver bien los problemas en mi trabajo.
Estoy "quemado" por el trabajo. (6)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estoy quemado por las cosas que hago en el trabajo. 2. Estoy angustiado y sin ganas por mi trabajo. 3. Estoy triste y sin ganas por las cosas que hago en mi trabajo.
Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización. (7)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que con mi trabajo contribuyo a lo que hace mi empresa. 2. Soy útil con mi trabajo para mi empresa. 3. Soy útil para mi empresa con las tareas que hago.
He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto. (8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desde que empecé en este puesto he perdido interés por mi trabajo. 2. He perdido interés por las cosas que hago en mi trabajo. 3. Mi trabajo me interesa muy poco.
He perdido entusiasmo por mi trabajo. (9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi trabajo me entusiasma muy poco 2. Las tareas que hago en mi trabajo me entusiasman muy poco. 3. Voy triste a hacer cosas en mi trabajo.

En mi opinión soy bueno en mi puesto. (10)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que soy bueno en mi puesto. 2. Creo que soy bueno en mi puesto. 3. Soy bueno en el trabajo que hago todos los días.
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo. (11)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me motiva conseguir objetivos en mi trabajo. 2. Me motiva conseguir hacer las cosas bien en mi trabajo. 3. Me pone contento hacer las cosas bien en mi trabajo.
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto. (12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. He conseguido muchas cosas importantes en este puesto. 2. Mi trabajo me ha aportado muchas cosas buenas. 3. Mi trabajo me ha dado muchas cosas buenas.
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo. (13)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestiono si mi trabajo es útil. 2. Me pregunto si mi trabajo es útil. 3. Creo que mi trabajo es inútil.
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo. (14)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo dudas de la importancia de mi trabajo. 2. Tengo dudas de la importancia de las tareas que realizo en mi trabajo. 3. Dudo que lo que hago en el trabajo sea. 4. importante
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas. (15)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo la seguridad de que soy capaz de finalizar mi trabajo. 2. Estoy seguro de que puedo acabar mi trabajo. 3. Estoy seguro que puedo acabar las tareas que hago en mi trabajo.

4.4. Procedimiento

4.4.1. Test MBI-GS. Fiabilidad y validez

Para evaluar el estrés laboral se aplicó el **test MBI General Survey Maslach Burnout Inventory** (Schaufeli, 1996). La versión española fue adaptada por Salanova & al. (2000). En su manual original se comprueba que este test en su inicio se desarrolló como un instrumento de medición para la población que trabajaba en el sector servicios. Su aplicación a otros colectivos mostró que las medidas de las escalas no se mantenían, por lo que se decidió construir una prueba dirigida a todas las áreas profesionales. El resultado fue el MBI-GS que define el estrés laboral como una crisis en la relación de la

persona con el trabajo, mientras que el test original incidía en el estrés laboral surgido de la relación con las personas en el trabajo. Mide las respuestas en un continuo que va desde el compromiso hasta el agotamiento o síndrome de desgaste profesional. Entiende el compromiso como el estado en el cual la persona tiene energía, realiza bien su tarea y tiene confianza en su desempeño; mientras el *síndrome de desgaste profesional* se refiere a la situación de falta de confianza, agotamiento y falta de compromiso (Schaufeli, 1996).

Consta de 16 ítems en su versión original con una escala de frecuencia de tipo Likert que va de 1 a 7. Tal y como se ha señalado, consta de tres escalas relacionadas con el nivel de estrés: agotamiento emocional (5 ítems), cinismo (4 ítems) y eficacia personal (6 ítems). El tiempo de administración es de 5 a 10 minutos y es rellenado por el encuestado. Una puntuación alta en las escalas de agotamiento y cinismo y baja en la escala de eficacia profesional indicará signos de nivel de estrés laboral alto (Salanova & al. 2000). La interpretación de las puntuaciones individuales se muestra en la tabla 10.

Tabla 10

Interpretación de las puntuaciones individuales del test MBI-GS

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional
Muy bajo	< 0,4	< 0,2	< 2,83
Bajo	0,5 -1,2	0,3 – 0,5	2,83 – 3,83
Medio (bajo)	1,3 – 2	0,6 – 1,24	3,84 – 4,5
Medio (alto)	2,1 – 2,8	1,25 – 2,25	4,51 – 5,16
Alto	2,9 – 4,5	2,26 - 4	5,17 – 5,83
Muy alto	> 4,5	> 4	> 5,83

Nota: INSH, 2006

Ha sido validado en numerosos países, incluido España, indicando en su manual que también es aplicable a una alta variedad de ocupaciones. En su adaptación al castellano y su posterior validación con una muestra de 514 personas, se constató que las

tres escalas se mantenían en el rango del manual original, siendo confirmada la estructura factorial (Salanova & al. 2000). Sin embargo, en el análisis de la consistencia interna de cada ítem, en el mismo estudio, se decidió eliminar el ítem 13 de la escala cinismo de la versión original (“*Quiero simplemente hacer mi trabajo y no ser molestado*”), debido a la ambivalencia que presentaba y al aumento de la consistencia interna en la escala tras su eliminación; por lo que la adaptación al castellano cuenta con 15 ítems. En un estudio sobre la validez factorial de la adaptación al castellano del instrumento, realizado por Gil-Monte (2002), se concluye que los factores obtenidos y su estructura son semejantes a los originales, apoyando la división tridimensional de la escala adaptada. Además, el análisis de la fiabilidad indicó una buena consistencia interna, por lo que se concluyó que reunía los requisitos para ser considerado un buen instrumento de medida del nivel de estrés en el trabajo. Otro estudio, resalta la importancia de interpretar las puntuaciones en la adaptación al castellano, como un constructo en general y no como factores independientes (Tevni & Grajales, 2001). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo cita en su NTP 732 (Nota Técnica Preventiva), Síndrome de estar quemado por el trabajo, *Burnout* (III): Instrumento de medición, como una buena práctica en el estudio de este síndrome en las empresas (INSHT, 2006).

4.4.2. Adaptación a Lectura Fácil de los Instrumentos de Evaluación.

Este proceso se ha explicado ampliamente en el apartado *Instrumentos* al considerarse de relevancia en ese punto.

4.4.3. Contacto con los CEE y Selección de la Muestra.

Para organizar y temporalizar la investigación, se realizaron reuniones presenciales con la dirección Técnica, dirección de Riesgos Laborales y dirección de

Recursos Humanos de la asociación Amica, en las cuales se perfilaron las distintas fases a llevar a cabo:

- Aprobación por parte de los organismos competentes de la empresa del comienzo de la investigación.
- Revisión de la metodología de investigación propuesta y los instrumentos utilizados y comprobación de la correcta adaptación de estos últimos a lectura fácil.
- Reunión presencial e información vía email a los representantes del Comité de Empresa de los CEE por parte del Proceso de Riesgos Laborales.
- Reunión con la dirección de Recursos Humanos para perfilar la muestra y establecer el Equipo Evaluador que se encargó de la aplicación de los instrumentos de evaluación.
- Reuniones presenciales y envío de información vía email con el Equipo Evaluador para establecer el procedimiento de aplicación.
- Información continua a la dirección Técnica, dirección de Riesgos Laborales y dirección de Recursos Humanos del avance de la investigación.
- Contacto continuo con el Equipo Evaluador.

4.4.3.1. Equipo Evaluador. El Equipo Evaluador se formó con profesionales de la empresa con el fin de facilitar y apoyar a la plantilla en la aplicación de los instrumentos de evaluación. Estuvo compuesto por 9 profesionales: 4 responsables de recursos humanos, 1 técnico de apoyo en puesto y 4 personas responsables de apoyo personal.

4.4.4. Aplicación de los Instrumentos de Evaluación y Recogida de Datos.

La aplicación de los instrumentos de evaluación fue llevada a cabo por el Equipo Evaluador, no tomando partido la doctoranda al tener que realizarse en la mayoría de las ocasiones con apoyo presencial y de esta forma conseguir evitar el sesgo del investigador.

En este punto hay que resaltar la inclusión en la muestra de una trabajadora con discapacidad auditiva, por lo que la aplicación se realizó mediante lengua de signos guiada por su profesional de referencia.

A continuación, se presenta un resumen de las instrucciones recibidas por el Equipo Evaluador para la aplicación presentando el documento completo en el apéndice J:

- En un primer momento se debe permitir a la persona contestar de forma individual.
- Si la persona tiene dudas en el cuestionario de información sobre los participantes se le ayudará a contestar. Si no conocemos la respuesta la dejaremos en blanco.
- Si la persona tiene dudas en el test MBI-GS, se le indicará que lea el último enunciado, si sigue teniendo dudas, se le leerá en voz alta el último enunciado hasta tres veces. Si sigue teniendo dudas se le indicará que deje la respuesta en blanco.
- Se adjunta una hoja de apoyo “tarjeta de respuestas”, para colocar junto a la persona a modo de recordatorio del significado de las respuestas.
- En los casos en los que se necesite apoyo continuo en la aplicación, se leerá en voz alta el documento, repitiendo hasta tres veces cada pregunta si fuera necesario.

La recogida de datos comenzó el día 5 de julio de 2019 y finalizó el 13 de marzo de 2020, coincidiendo con la activación del Estado de Alarma en España.

4.4.5. Análisis de datos

Se ha realizado el análisis estadístico de los datos recogidos mediante el programa estadístico SPSS 25.0 consistente en:

- Análisis descriptivo.
- Análisis correlacional.

- Análisis inferencial: contrastes estadísticos para conocer las diferencias entre las categorías de las variables independientes, obteniendo un perfil con los factores de protección.

Para el análisis correlacional e inferencial, debimos elegir el tipo de estadístico acorde con nuestras variables, considerando si teníamos que utilizar un análisis paramétrico o no paramétrico. Los supuestos que debe cumplir un conjunto de datos para poder aplicar estadísticos paramétricos vienen recogidos en Rubio y Berlanga (2011), “las pruebas paramétricas exigen ciertos requisitos previos para su aplicación: la distribución normal de la variable cuantitativa en los grupos que se comparan, la homogeneidad de varianzas en las poblaciones de las que proceden los grupos y una n muestral no inferior a 30” (p. 83).

La distribución normal en la muestra se entiende como aquella que presenta pocos casos en los extremos y su mayoría están cercanos a la media. Cuando la muestra está formada por más de 50 sujetos se toma como referencia para realizar este análisis la prueba de Kolmogorov- Smirnov, como es nuestro caso (Del Líbano & al., 2019).

En la tabla 11 se muestra que la prueba Kolmogorov- Smirnov es significativa ($p < .05$) en Agotamiento, Cinismo, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés Laboral, por lo que la muestra estudiada no se distribuye según la curva normal.

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento	,158	128	,000
Cinismo	,231	128	,000
Eficacia profesional	,177	128	,000
Puntuación Total de Estrés Laboral	,081	128	,037

a Corrección de la significación de Lilliefors

Según estos resultados para analizar estas variables se deberían utilizar pruebas no paramétricas.

Así lo haremos en el caso del estudio correlacional, empleando la prueba Rho de Spearman. El análisis correlacional se lleva a cabo para analizar la relación entre dos o más variables y establecer la fuerza y la dirección de esa relación.

En el caso del análisis inferencial algunos autores afirman la posibilidad de realizar pruebas paramétricas en relación con determinados supuestos. Recientemente, en un estudio sobre la robustez de la prueba F, se constató que realizar el análisis estadístico de la prueba F a una muestra que no sigue una distribución normal es válido en relación con la amplia variedad de distribuciones de la población que se encuentran en las investigaciones de ciencias sociales y de la salud. Las pruebas no paramétricas o la transformación de la muestra en una distribución normal, a menudo, no aseguran mejorar el control de las variables y pueden provocar pérdida de información. Sugieren que la heterogeneidad es un factor clave en la aplicación de pruebas paramétricas a distribuciones no paramétricas, como la prueba F, en una amplia variedad de condiciones, afirmando que las distribuciones no normales pueden representar datos reales en este tipo de investigaciones (Blanca & al., 2017). Por lo que, en los casos en los que se presenten más de dos categorías en las variables independientes utilizaremos el estadístico ANOVA, aunque la muestra no presente normalidad. Cuando nos encontremos con dos categorías se utilizará la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

5. Resultados

5.1. Nivel de Estrés Laboral de Personas con Discapacidad

En la tabla 12 se muestran los datos descriptivos de las puntuaciones obtenidas en los ítems y en las dimensiones del test MBI-GS.

Tabla 12

Puntuaciones obtenidas en los ítems del test MBI-GS

Ítem original	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	132	1	7	2,53	1,971
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	132	1	7	3,56	2,403
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo.	131	1	7	2,60	2,056
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí.	132	1	7	2,45	1,955
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	131	1	7	4,65	2,379
6. Estoy "quemado" por el trabajo.	132	1	7	2,48	2,002
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	132	1	7	4,92	2,343
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	131	1	7	2,11	1,927
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	132	1	7	2,08	1,785
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto.	132	1	7	4,92	2,340
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	132	1	7	5,20	2,283
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	132	1	7	4,70	2,275
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	132	1	7	2,48	2,253
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	131	1	7	2,15	1,890
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	132	1	7	5,17	2,374

En la tabla 13 se interpreta la media obtenida por la muestra en las dimensiones: Agotamiento, Cinismo, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés. Siguiendo el manual de corrección del test se dividió la puntuación de cada dimensión entre el número de ítems que la componen, 5 en Agotamiento, 4 en Cinismo, 6 en Eficacia Profesional y 15 en Puntuación Total de Estrés Laboral, obteniendo así la puntuación dimensión.

Tabla 13

Datos descriptivos de las dimensiones medidas por el test MBI-GS

	Puntuación Media	Desviación Típica	Intervalo	Puntuación dimensión	Valor
Agotamiento	13,64	8,49	5- 35	2,73	Medio (alto)
Cinismo	8,72	6,37	4- 28	2,18	Medio (alto)
Eficacia Profesional	29,65	10,73	6- 42	4,94	Medio (alto)
Puntuación Total de Estrés Laboral	40,46	16,11	15- 105	2,7	-

La variable Agotamiento, con una puntuación global de 35 puntos, presenta una media de 13,64, lo que corresponde a 2,73 puntos en la escala de dimensión, siendo ésta una puntuación considerada media(alta) de estrés. Las puntuaciones en esta variable se extraen de los ítems 1, 2, 3, 4 y 6 con puntuaciones comprendidas entre 3,56 la más alta y 2,53 la más baja, en una escala de puntuación de 0 a 6.

La variable Cinismo presenta una media de 8,72 para 28 puntos de puntuación máxima, lo que corresponde a 2,18 puntos en la escala de respuesta, siendo ésta una puntuación considerada media(alta). Las puntuaciones en esta variable se extraen de los ítems 8, 9, 13 y 14, con puntuaciones comprendidas entre 2,48 la más alta y 2,08 la más baja en una escala de puntuación de 0 a 6.

La variable Eficacia Profesional, con una puntuación global de 42 presenta una media de 29,65 puntos, lo que corresponde a 4,94 puntos en la escala de respuesta, siendo

ésta una puntuación considerada también media(alta). Las puntuaciones en esta variable se extraen de los ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 15 con puntuaciones comprendidas entre 5,20 la más alta y 4,65 la más baja, en una escala de puntuación de 0 a 6.

La variable Puntuación Total de Estrés Laboral no aparece en el test, pero se consideró de utilidad incluirla para facilitar la comprensión de los resultados, como se ha explicado en el apartado *análisis de datos*. Siguiendo las instrucciones del test, donde se tiene en cuenta una alta puntuación en Agotamiento y Cinismo y una baja puntuación en Eficacia Profesional para considerar presente estrés profesional, esta Puntuación Total de Estrés Laboral arroja una media de 40,46 puntos sobre 90 totales, lo que corresponde a 2,7 puntos y a un porcentaje de 44,95%, siendo ésta una puntuación considerada media para esta variable.

5.2. Correlación de las Variables Incluidas en el MBI-GS

En el análisis correlacional se utilizó la prueba Rho de Spearman, con la que se obtiene una puntuación entre los valores -1 y +1, indicando la fuerza y la dirección de la correlación. Además, otorga una significación estadística a nivel $p \leq 0,05$ si la correlación es significativa. Para su explicación entenderemos: $r(N)$ o número de sujetos)= valor de la r y p =valor de la significación, tal y como se muestra en la tabla 14.

Tabla 14*Correlaciones entre las variables dependientes*

	Agotamiento			Cinismo			Eficacia Profesional			Puntuación Total de Estrés Laboral		
	r	p	N	r	p	N	r	p	N	r	p	N
Agotamiento	.	.	131	,654	,000	129	,085	,339	130	,635	,000	128
Cinismo	,654	,000	129	.	.	130	,007	,940	129	,648	,000	128
Eficacia profesional	,085	,339	130	,007	,940	129	.	.	131	-,591	,000	128
Puntuación total de Estrés Laboral	,635	,000	128	,648	,000	128	-,591	,000	128	.	.	128

Siguiendo a Pérez & al. (2009) las interpretaciones del valor del coeficiente de correlación las realizamos teniendo en cuenta la tabla 15.

Tabla 15*Interpretación correlaciones*

Valor del coeficiente	Interpretación
Entre 0,00 y +/-0,20	Correlación muy baja, indiferente, despreciable
Entre 0,21 y +/-0,40	Correlación baja
Entre 0,41 y +/-0,70	Correlación media, marcada, notable
Entre 0,71 y +/-0,90	Correlación alta, elevada, fuerte
Entre 0,91 y +/-1	Correlación muy alta, muy elevada

Agotamiento. La variable Agotamiento muestra una correlación media, positiva y significativa con la variable Cinismo ($r(129) = ,654$ $p = ,000$) y Puntuación Total de Estrés Laboral ($r(128) = ,635$, $p = ,000$). Con la variable Eficacia Profesional ($r(130) = ,085$ y $p = ,339$) muestra una correlación muy baja, positiva y no significativa.

Cinismo. La variable Cinismo muestra una correlación media, positiva y significativa con la variable Agotamiento y Puntuación Total de Estrés Laboral ($r(128)=,648$, $p=,000$). Con la variable Eficacia Profesional ($r(129)=,007$ y $p=,940$) muestra una correlación muy baja, positiva y no significativa.

Eficacia Profesional. La variable Eficacia Profesional muestra correlación muy baja, positiva y no significativa con las variables Agotamiento y Cinismo. Con la variable Puntuación Total de Estrés Laboral ($r(128)= -,591$ y $p=,000$) muestra una correlación negativa, media y significativa.

Puntuación Total de Estrés Laboral. La variable Puntuación Total de Estrés Laboral muestra una correlación media y significativa con las tres variables y negativa en el caso de la variable Eficacia Profesional.

5.3. Diagnóstico y Porcentaje de Discapacidad

Diagnóstico de Discapacidad

En esta variable utilizaremos el estadístico ANOVA al presentar cuatro categorías (*intelectual, psicosocial, física o sensorial y pluridiscapacidad*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica y $p=$ valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 16.

Tabla 16

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el diagnóstico de discapacidad

	Diagnóstico	N	Media	DT	p (value)
Agotamiento	Intelectual	28	13,50	9,343	,998
	Psicosocial	28	13,29	7,688	
	Física o sensorial	58	13,16	8,203	
	Pluridiscapacidad	10	13,50	6,346	
Cinismo	Intelectual	28	8,86	6,234	,557
	Psicosocial	27	8,89	7,628	
	Física o sensorial	57	8,61	5,882	
	Pluridiscapacidad	10	5,80	3,360	
Eficacia profesional	Intelectual	28	28,21	10,727	,102
	Psicosocial	28	31,07	9,764	
	Física o sensorial	57	28,09	11,645	
	Pluridiscapacidad	10	36,50	5,148	
Puntuación total de Estrés Laboral	Intelectual	28	42,14	16,599	,208
	Psicosocial	27	38,52	14,674	
	Física o sensorial	56	41,38	16,302	
	Pluridiscapacidad	10	30,80	11,516	

En comparación con las otras categorías:

El grupo discapacidad *intelectual* presenta una media alta en Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y baja en Eficacia Profesional.

El grupo *psicosocial* es el grupo que más puntúa en Cinismo presentando también una media alta en Agotamiento, Puntuación Total de Estrés Laboral y Eficacia Profesional.

El grupo *física o sensorial* es el que presenta la media más baja en Agotamiento y Eficacia Profesional, y media en Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral.

El grupo *pluridiscapacidad* es el grupo que presenta la media más baja en la variable Cinismo y en Puntuación Total de Estrés Laboral y más alta en Eficacia Profesional.

Las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas en función del tipo de discapacidad, ya que los valores obtenidos son $p = >,05$.

Porcentaje de discapacidad

En esta variable utilizaremos el estadístico ANOVA al presentar tres categorías (*menos del 33 %*, *entre el 33 % y el 65 %* y *más del 65 %*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica y p = valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 17.

Tabla 17

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el porcentaje de discapacidad

	Porcentaje de discapacidad	N	Media	DT	p (value)
Agotamiento	Menos del 33 %	11	16,45	9,893	,109
	Entre el 33 % y el 65 %	96	14,17	8,713	
	Más del 65 %	21	10,48	6,137	
Cinismo	Menos del 33 %	11	12,55	5,484	,033
	Entre el 33 % y el 65 %	95	8,66	6,558	
	Más del 65 %	21	6,38	4,995	
Eficacia profesional	Menos del 33 %	10	28,10	9,024	,896
	Entre el 33 % y el 65 %	97	29,49	11,201	
	Más del 65 %	21	30,05	9,811	
Puntuación total de Estrés Laboral	Menos del 33 %	10	49,00	13,047	,064
	Entre el 33 % y el 65 %	94	41,06	16,447	
	Más del 65 %	21	34,81	14,665	

En comparación con las otras categorías:

El grupo *menos del 33 %* es tiene la media más alta en Agotamiento, Cinismo y en Puntuación Total de Estrés Laboral y la más baja en Eficacia Profesional.

El grupo *entre el 33 % y el 65 %* tiene puntuaciones medias en todas las variables dependientes.

El grupo *más del 65 %* es el que menor medias tiene en Cinismo, Agotamiento y Puntuación Total de Estrés Laboral y la que más en Eficacia Profesional.

En términos generales, a mayor porcentaje de discapacidad las medias de Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral son menores y aumentan las de Eficacia Profesional.

En las variables Agotamiento, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés Laboral no se encuentran diferencias estadísticamente significativas con $p = >,05$. Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas en la variable Cinismo ya que $p = \leq,05$.

En la tabla 18 se muestra que las diferencias estadísticamente significativas en la variable Cinismo se dan entre las categorías *menos del 33 %* y *más del 65 %*.

Tabla 18

Pruebas Post-Hoc entre Cinismo y porcentaje de discapacidad

	(I) Porcentaje de discapacidad	(J) Porcentaje de discapacidad	Sig.
Cinismo	Menos del 33 %	Entre el 33 % y el 65 %	,154
		Más del 65 %	,033
	Entre el 33 % y el 65 %	Menos del 33 %	,154
		Más del 65 %	,321
	Más del 65 %	Menos del 33 %	,033
		Entre el 33 % y el 65 %	,321

5.4. Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios

Género

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*hombre y mujer*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 19.

Tabla 19

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el género

	Género	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Hombre	81	14,19	9,346	1965,5	,777
	Mujer	50	12,76	6,868		
Cinismo	Hombre	82	8,67	6,761	1807,0	,418
	Mujer	48	8,81	5,697		
Eficacia profesional	Hombre	82	29,95	9,970	1969,0	,849
	Mujer	49	29,14	11,990		
Puntuación total de Estrés Laboral	Hombre	81	40,89	16,425	1836,000	,739
	Mujer	47	39,72	15,695		

El grupo *hombres* presenta la media más alta en las variables Agotamiento, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés Laboral y la menor en la variable Cinismo.

Las diferencias no son estadísticamente significativas entre las categorías, ya que los valores de todas las variables son $p = >,05$.

Edad

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*hasta los 45 años y más de 45 años*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 20.

Tabla 20

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según la edad

	Edad	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Hasta 45 años	68	14,07	8,686	2007,0	,636
	Más de 45 años	62	13,29	8,326		
Cinismo	Hasta 45 años	67	9,21	6,988	2048,0	,887
	Más de 45 años	62	8,27	5,660		
Eficacia profesional	Hasta 45 años	69	30,32	9,990	2052,0	,806
	Más de 45 años	61	29,03	11,587		
Puntuación total de Estrés Laboral	Hasta 45 años	66	40,55	16,188	2000,0	,950
	Más de 45 años	61	40,43	16,283		

Las medias de todas las variables dependientes (Agotamiento, Cinismo, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés Laboral) son menores en la categoría *más de 45 años*.

Las diferencias no son estadísticamente significativas entre las categorías, ya que los valores de todas las variables son $p = >,05$.

Estado Civil

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*vivo solo/a y vivo en pareja*). Para su explicación entenderemos DT=

desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación.

Los resultados se muestran en la tabla 21.

Tabla 21

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el estado civil

	Estado civil	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Vivo solo/a	86	12,98	7,828	1769,5	,420
	Vivo en pareja	45	14,91	9,587		
Cinismo	Vivo solo/a	86	8,78	6,689	1837,5	,780
	Vivo en pareja	44	8,61	5,756		
Eficacia profesional	Vivo solo/a	87	29,59	10,407	1826,5	,669
	Vivo en pareja	44	29,77	11,469		
Puntuación total de Estrés Laboral	Vivo solo/a	85	40,01	15,484	1757,0	,722
	Vivo en pareja	43	41,35	17,433		

Las medias están muy igualadas en todas las variables, siendo la categoría *vivo solo/a* la que menores medias presenta en Agotamiento, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés Laboral.

Las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas entre las categorías, ya que los valores de todas las variables son $p = >,05$.

Nivel de Estudios

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*primarios y superiores a primarios*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 22.

Tabla 22

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el nivel de estudios

	Nivel de estudios	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Primarios	73	12,78	8,294	1684,0	,085
	Superiores a Primarios	56	14,96	8,714		
Cinismo	Primarios	74	7,86	5,392	1678,5	,107
	Superiores a Primarios	54	9,85	7,497		
Eficacia profesional	Primarios	74	29,28	10,573	1904,0	,532
	Superiores a Primarios	55	29,75	11,022		
Puntuación total de Estrés Laboral	Primarios	73	39,34	15,277	1727,0	,305
	Superiores a Primarios	53	42,57	17,173		

El grupo *primarios* presenta medias más bajas en todas las variables, incluida Eficacia Profesional.

Las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas entre las categorías, ya que los valores de todas las variables son $p = >,05$.

5.5. Centro de Trabajo, Tiempo Trabajado, Tipo de Contrato y Tipo de Jornada

Centro de Trabajo

En esta variable utilizaremos el estadístico ANOVA al presentar cuatro categorías (*centro Entorno, centro Marisma, centro Horizon y otros centros*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica y $p=$ valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 23.

Tabla 23

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el centro de trabajo

	Centro de trabajo	N	Media	DT	p (value)
Agotamiento	Centro Entorno	33	9,39	5,238	,001
	Centro Marisma	53	16,45	8,879	
	Centro Horizon	12	11,08	5,518	
	Otros centros	31	14,71	9,747	
Cinismo	Centro Entorno	33	6,48	4,711	,034
	Centro Marisma	52	10,48	7,312	
	Centro Horizon	12	8,75	4,288	
	Otros centros	31	7,97	6,102	
Eficacia profesional	Centro Entorno	32	31,50	8,948	,032
	Centro Marisma	54	31,54	10,302	
	Centro Horizon	12	26,00	11,855	
	Otros centros	31	25,45	11,772	
Puntuación total de Estrés Laboral	Centro Entorno	32	32,00	14,567	,004
	Centro Marisma	51	42,90	15,579	
	Centro Horizon	12	41,83	15,332	
	Otros centros	31	45,23	16,014	

En comparación con las otras categorías:

El grupo *centro Entorno* es el que presenta la media más baja en Agotamiento, Cinismo y en Puntuación Total de Estrés Laboral.

El grupo *centro Marisma* presenta las medias más altas en las variables Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional.

El grupo *centro Horizon* presenta valores medios en todas las variables.

El grupo *otros centros* presenta las medias más bajas en Eficacia Profesional y más altas en Puntuación Total de Estrés Laboral.

En términos generales observamos que el grupo *centro Entorno* es el que mejores medias presenta en relación con el estrés laboral y el grupo *otros centros* el que peor.

Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas en todas las variables $p = \leq,05$.

En la tabla 24 se muestra que las diferencias estadísticamente significativas en las variables dependientes se dan en Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral entre las categorías *centro Entorno* y *centro Marisma*.

Tabla 24

Pruebas Post-Hoc entre variables dependientes y centro de trabajo

	(I) Centro de trabajo	(J) Centro de trabajo	Sig.
Agotamiento	Centro Entorno	Centro Marisma	,002
		Centro Horizon	,943
		Otros centros	,080
	Centro Marisma	Centro Entorno	,002
		Centro Horizon	,234
		Otros centros	,823
	Centro Horizon	Centro Entorno	,943
		Centro Marisma	,234
		Otros centros	,629
	Otros centros	Centro Entorno	,080
		Centro Marisma	,823
		Centro Horizon	,629
Cinismo	Centro Entorno	Centro Marisma	,043
		Centro Horizon	,759
		Otros centros	,821
	Centro Marisma	Centro Entorno	,043
		Centro Horizon	,859
		Otros centros	,366
	Centro Horizon	Centro Entorno	,759

		Centro Marisma	,859
		Otros centros	,987
	Otros centros	Centro Entorno	,821
		Centro Marisma	,366
		Centro Horizon	,987
Eficacia profesional	Centro Entorno	Centro Marisma	1,000
		Centro Horizon	,498
		Otros centros	,163
	Centro Marisma	Centro Entorno	1,000
		Centro Horizon	,439
		Otros centros	,091
	Centro Horizon	Centro Entorno	,498
		Centro Marisma	,439
		Otros centros	,999
	Otros centros	Centro Entorno	,163
		Centro Marisma	,091
		Centro Horizon	,999
Puntuación total	Centro Entorno	Centro Marisma	,023
		Centro Horizon	,319
		Otros centros	,011
	Centro Marisma	Centro Entorno	,023
		Centro Horizon	,997
		Otros centros	,932
	Centro Horizon	Centro Entorno	,319
		Centro Marisma	,997
		Otros centros	,936
	Otros centros	Centro Entorno	,011
		Centro Marisma	,932
		Centro Horizon	,936

Tiempo Trabajado en la Empresa

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*hasta 5 años y más de 5 años*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 25.

Tabla 25

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el tiempo trabajado en la empresa

	Tiempo Trabajado en la Empresa	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Hasta 5 años	51	10,82	6,719	1410,5	,003
	Más de 5 años	80	15,44	9,030		
Cinismo	Hasta 5 años	51	6,78	4,397	1449,5	,005
	Más de 5 años	79	9,97	7,113		
Eficacia profesional	Hasta 5 años	50	30,42	11,546	1762,5	,213
	Más de 5 años	81	29,17	10,242		
Puntuación total de Estrés Laboral	Hasta 5 años	50	34,98	15,331	1303,5	,002
	Más de 5 años	78	43,97	15,697		

La categoría *hasta 5 años*, presenta la media más baja en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y más alta en Eficacia Profesional.

Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, $p = \leq,05$; y no estadísticamente significativas en la variable Eficacia Profesional, $p = >,05$.

Tipo de Contrato

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*temporal* e *indefinido*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 26.

Tabla 26

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el tipo de contrato

	Tipo de contrato	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Temporal	36	11,17	7,029	1338,0	,054
	Indefinido	95	14,58	8,830		
Cinismo	Temporal	36	6,69	4,689	1218,0	,010
	Indefinido	94	9,50	6,763		
Eficacia profesional	Temporal	36	30,25	12,122	1523,0	,334
	Indefinido	95	29,42	10,216		
Puntuación total de Estrés Laboral	Temporal	36	35,61	16,042	1243,5	,029
	Indefinido	92	42,36	15,818		

La categoría *temporal* presenta media más baja en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y más alta en Eficacia Profesional.

Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, $p = \leq,05$; y no estadísticamente significativas en la variable Eficacia Profesional, $p = >,05$.

Jornada Laboral

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*completa* y *parcial*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica,

U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 27.

Tabla 27

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el tipo de jornada

	Tipo de jornada	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Completa	94	14,16	8,875	1401,0	,194
	Parcial	35	12,00	7,178		
Cinismo	Completa	93	9,38	6,773	1276,0	,050
	Parcial	35	6,97	4,884		
Eficacia profesional	Completa	94	29,01	10,766	1409,5	,211
	Parcial	35	31,23	10,855		
Puntuación total de Estrés Laboral	Completa	91	42,22	16,523	1232,5	,050
	Parcial	35	35,74	14,533		

La categoría *completa* presenta media más alta en todas las variables, excepto en Eficacia Profesional en la que presenta la media menor.

Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas en las variables Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, $p = \leq,05$; y no estadísticamente significativas en la variable Agotamiento y Eficacia Profesional, $p = >,05$.

5.6. Tipos de Apoyos y Nivel de Satisfacción

Tipos de Apoyos

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH y otros*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 28.

Tabla 28

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el tipo de apoyos

	Tipo de apoyos	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH	35	11,89	7,749	780,0	,577
	Otros	48	12,58	7,585	821,5	,685
Cinismo	Apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH	36	8,19	6,815		
	Otros	48	8,42	5,870		
Eficacia profesional	Apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH	35	28,69	11,463	775,0	,548
	Otros	48	30,56	10,177		
Puntuación total de Estrés Laboral	Apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH	34	39,15	15,996	783,0	,756
	Otros	48	38,44	15,780		

La categoría *otros* apoyos presenta las medias más altas en las variables Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional y la más baja en la variable Puntuación Total de Estrés Laboral.

Las diferencias encontradas no son estadísticamente significativas entre las categorías, ya que los valores de todas las variables son $p = >,05$.

Nivel de Satisfacción General

En esta variable utilizaremos el estadístico U de Mann Whitney al presentar dos categorías (*muy mal/mal o regular y bien/muy bien*). Para su explicación entenderemos DT= desviación típica, U= estadístico de contraste estandarizado y p= valor de la significación. Los resultados se muestran en la tabla 29.

Tabla 29

Comparación de medias en las variables dependientes del test MBI-GS según el nivel de satisfacción laboral

	Nivel de satisfacción laboral	N	Media	DT	U	p (value)
Agotamiento	Muy mal / mal o regular	25	22,76	9,479	445,0	,000
	Bien / muy bien	106	11,49	6,645		
Cinismo	Muy mal / mal o regular	24	12,50	8,547	840,0	,007
	Bien / muy bien	106	7,87	5,458		
Eficacia profesional	Muy mal / mal o regular	25	32,12	8,506	1133,0	,260
	Bien / muy bien	106	29,07	11,147		
Puntuación total de Estrés Laboral	Muy mal / mal o regular	24	50,92	16,579	698,0	,001
	Bien / muy bien	104	38,05	15,074		

Las medias en todas las variables son las más altas en la categoría *muy mal/mal o regular*. De forma general se observa que, a mayor nivel de satisfacción, menores medias en todas las variables.

Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, $p = \leq,05$; y no estadísticamente significativas en la variable Eficacia Profesional, $p = >,05$.

6. Discusión

Como se ha comentado a lo largo del desarrollo de esta tesis, el planteamiento de esta investigación es novedoso y apenas se han encontrado investigaciones similares en la revisión bibliográfica. Además, la información hallada se centra principalmente en personas con discapacidad intelectual, por lo que se considera que esta investigación inicia una línea de trabajo poco abordada, aportando evidencias relevantes.

El estrés laboral, y en particular el síndrome de desgaste profesional, se ha estudiado ampliamente en la población sin discapacidad, sobre todo en colectivos concretos más que en la población en general. Sin embargo, apenas se ha estudiado en la población con discapacidad, ni se han realizado estudios que comparen ambas poblaciones. La tipicidad comentada en el marco teórico, que se refiere a la similitud entre los puestos considerados ordinarios y los puestos de empleo con apoyos o CEE, hace que estas poblaciones avancen hacia la homogeneidad y que variables como la discapacidad sean una cuestión a considerar más dentro del estudio del campo laboral. Sin embargo, queda todavía mucho hasta llegar a ese punto.

En este apartado se expondrán los resultados obtenidos en esta investigación. Se compararán con otros extraídos de la población en general y/o con discapacidad, en los casos en los que se han encontrado estudios afines, con el fin de comenzar el camino para investigaciones similares.

6.1. Nivel de Estrés Laboral

La primera pregunta que nos planteamos al inicio de este estudio se refería al nivel de estrés laboral de las personas con discapacidad de los CEE. Se ha encontrado una amplia variedad de bibliografía en relación con profesionales sin discapacidad. El 79 % de los europeos colocan el estrés laboral en el primer puesto en cuanto a riesgos de seguridad y salud (European Agency for Safety and Health at Work, 2019). El INE (2020) registra en una escala de 1 (nada estresante) a 7 (muy estresante), una media en la población en general (con y sin discapacidad) de 4,18 puntos en el conjunto del país y 4,79 en Cantabria. Esto es considerado un nivel de estrés medio.

En la presente investigación se ha encontrado que las puntuaciones medias de la muestra son similares a las mencionadas. Para las escalas Agotamiento y Cinismo ascienden a media(alta), siendo un indicador de presencia del síndrome de desgaste profesional. La escala Eficacia Profesional también muestra una media considerada media(alta), pero por el contrario, este dato no indica presencia del síndrome de desgaste profesional. Por último, de forma global, en la variable Puntuación Total de Estrés Laboral ha aparecido una puntuación media de estrés, con mayor influencia de Agotamiento y Cinismo y menor de Eficacia Profesional; por lo que podemos concluir, que las personas de la muestra presentan niveles de estrés medios con mayor incidencia de las variables Agotamiento y Cinismo y menor incidencia de la variable Eficacia Profesional. No presenta síndrome de desgaste profesional.

6.2. Correlación de las Variables Incluidas en el MBI-GS

En el análisis de la adaptación al español del test MBI-GS, se encontraron correlaciones significativas entre las tres escalas; entre Agotamiento y Cinismo se obtuvo la correlación más alta, sugiriendo una visión del síndrome bidimensional, donde estas

dos variables pueden agruparse (Gil-Monte y Peiró, 2002). Maslach y Jackson (1997), obtuvieron una correlación positiva entre Agotamiento y Cinismo y negativa con Eficacia Profesional. Un análisis con una muestra en la que se incluyeron varias ocupaciones reflejó correlaciones entre las escalas similares a las del manual del test (Gil-Monte, 1999).

En la presente investigación se observa que las variables se comportan de la misma manera. Agotamiento y Cinismo presentan correlaciones positivas, medias y significativas; lo que indica que, a más puntuación en cualquiera de las dos variables se obtiene mayor puntuación en la otra variable. Esto ocurre también en relación con la Puntuación Total de Estrés Laboral. Además, los datos muestran una correlación negativa, media y significativa entre esta variable y Eficacia Profesional, lo que indica que a menor puntuación en Eficacia Profesional se obtiene mayor puntuación en la variable Puntuación Total de Estrés Laboral.

Estos datos apoyan las correcciones y adaptaciones del MBI-GS que estipulan que se establece el síndrome de desgaste profesional cuando se producen altas puntuaciones en las variables Agotamiento y Cinismo y bajas en la variable Eficacia Profesional. Así mismo, son un punto de apoyo a la variable Puntuación Total de Estrés Laboral que se ha creado específicamente en esta investigación, ya que corrobora la dirección de las puntuaciones esperadas según la teoría con la que se construyó el MBI-GS.

6.3. Diagnóstico y Porcentaje de Discapacidad

Diagnóstico de Discapacidad

No se han encontrado investigaciones que analicen el estrés laboral en función del diagnóstico de discapacidad. Los estudios que se han nombrado a lo largo de la tesis han

sido realizados con muestras de plantillas con discapacidad intelectual, pero no se ha encontrado un estudio específico que incluya el diagnóstico o tipo de discapacidad.

En la presente investigación no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las categorías de las variables independientes, por lo que no se puede afirmar que el tipo de diagnóstico de discapacidad sea un factor de protección frente al estrés laboral. Aunque las medias de las categorías han aparecido muy igualadas, se observa que la categoría *discapacidad intelectual* sigue los parámetros establecidos para presentar síndrome de desgaste profesional, al tener medias altas en Agotamiento y Cinismo y bajas en Eficacia Profesional.

Porcentaje de Discapacidad

No se han encontrado investigaciones que analicen el estrés laboral en función del porcentaje de discapacidad.

En la presente investigación han aparecido diferencias estadísticamente significativas en Cinismo entre las categorías *menos del 33%* y *más del 65 %*, presentando esta la media más baja. Un aspecto interesante, sin diferencias estadísticamente significativas, es que según se incrementa el porcentaje de discapacidad las medias de Puntuación Total de Estrés Laboral y Agotamiento son más bajas y las de Eficacia Profesional son más altas. En definitiva: a mayor porcentaje de discapacidad, menor probabilidad de presentar síndrome de desgaste profesional. Por ello, con la precaución señalada, podemos considerar como factor de protección parcial del estrés laboral los niveles altos de porcentaje de discapacidad.

6.4. Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios

Género

Pertenecer al género femenino aparece como factor de protección frente al estrés en la literatura científica, si nos referimos al estrés medido con el test MBI. Así, Maslach y Jackson (1985) afirman que las mujeres presentan niveles más bajos de síndrome de desgaste profesional (Jiménez & al. 2011).

En Maslach y Jackson (1985) también se han encontrado que las mujeres presentan mayor nivel de Agotamiento y menor de Eficacia Profesional, aunque en general, se observa menor probabilidad de desarrollar el síndrome de desgaste profesional al poseer más estrategias de afrontamiento ante situaciones diarias; por el contrario, los hombres obtienen una mayor puntuación en Cinismo. Estos datos son debidos principalmente a la asunción por parte de las mujeres de un doble rol, laboral y doméstico, la implicación emocional en el trabajo y el tipo de trabajo que realizan históricamente, relacionado con el área de cuidados. Los autores citados refieren que las mujeres suelen presentar mayor nivel de estrés que los hombres cuando las comparaciones se realizan en una sola ocupación, por lo que consideran que, en estos casos concretos, no se trata realmente de una diferencia de género sino de características ocupacionales.

Sin embargo, existen estudios más actuales que discrepan con lo acabamos de mencionar. En una muestra de profesores se encontró que las mujeres presentaban mayor agotamiento emocional y mayores niveles de estrés (Antoniou & al., 2006). Otro estudio sobre los riesgos psicosociales laborales en una muestra con varias ocupaciones, encontró que las mujeres tenían mayor probabilidad de padecer estrés laboral; las mujeres refirieron tener menor autonomía en el trabajo, menores oportunidades de desarrollo, mayor inseguridad en relación con la estabilidad del empleo y dificultades para la conciliación familiar (Catalina & al., 2008). La conciliación, como una de las causas del

estrés laboral, ha sido ampliamente estudiada, encontrado que la dificultad aparece al tener las mujeres un doble rol, con una doble carga de tareas y organización (Montesó-Curto, 2014). Otros estudios han analizado el uso de estrategias de afrontamiento de apoyo social por parte de las mujeres para hacer frente al estrés (González-Morales, 2006). Estas estrategias de afrontamiento, junto con las centradas en el ámbito emocional, han aparecido en mujeres con cargos directivos cuando no desempeñaban tareas de gerencia (Torkelson & Muhonen, 2004). En relación con el estrés académico, también se han observado mayores niveles de estrés en el género femenino, relacionándolo con las estrategias de afrontamiento antes mencionadas: expresión de sentimientos y búsqueda de apoyo social (Vidal & al., 2018). En este sentido, Bellman y colaboradores (2003), encontraron que el uso del apoyo social era empleado tanto por hombres como por mujeres, pero con diferente resultado; en las mujeres produce efecto en el estado de ánimo, mientras que en los hombres afecta al compromiso con la empresa. En otros estudios no aparecen diferencias estadísticamente significativas en esta variable, debido posiblemente a los cambios en los roles tradicionales (Ángulo & al., 2014) o por la poca presencia de mujeres en determinados sectores (García & al., 2013).

En relación con las personas empleadas con discapacidad apenas encontramos estudios de género en el ámbito del estrés laboral. En un estudio de 2014 de Flores y colaboradoras se analiza el estrés laboral desde la perspectiva de calidad de vida en una muestra con discapacidad intelectual, encontrando que las mujeres consideran que hay características en su puesto de trabajo que perciben como estresantes.

La creciente tipicidad y las políticas de igualdad, pueden hacer que en los próximos años el análisis de los datos se pueda realizar de forma global y no esté sesgado por variables que actualmente tienen un gran peso.

En la presente investigación no se han constatado diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, por lo que no se puede afirmar que el género sea un factor de protección frente al estrés laboral. Las medias de Puntuación Total de Estrés Laboral y Agotamiento son más bajas en el grupo de las mujeres, sin embargo, la variable Eficacia Profesional se encuentra ligeramente por debajo de la categoría *hombre*, por lo que esta variable presenta un comportamiento contrario a la dirección esperable de los datos.

Edad

Se han encontrado estudios que refieren una relación inversa entre la edad y el estrés laboral (Buendía, 1998). García & al. (2013) sugieren que esto es debido a una mayor experiencia y mejor uso de las estrategias de afrontamiento.

Los resultados de la presente investigación apoyan estos datos. No han aparecido diferencias estadísticamente significativas entre las categorías, por lo que no se puede afirmar que la edad sea un factor de protección frente al estrés laboral. El grupo de *más de 45 años* presenta medias menores en todas las variables dependientes, aunque con escasa diferencia con la otra categoría: *menos de 45 años*.

Estado Civil

Se han encontrado estudios en los que convivir en familia o pareja supone un factor de protección frente al estrés laboral, relacionándolo con la red de apoyo inmediata, siempre y cuando no se produzcan problemas familiares (Ángulo & al., 2014). El apoyo familiar y del cónyuge supone un factor de protección frente al estrés crónico (Azofeifa, 2014).

En nuestra investigación no han aparecido diferencias estadísticamente significativas entre las categorías, por lo que no se puede afirmar que el estado civil sea un factor de protección frente al estrés laboral. En contra de los estudios mencionados el grupo *vivo solo/a* presenta una puntuación menor en Agotamiento y Puntuación Total de Estrés Laboral que la otra categoría: *vivo en pareja*.

Nivel de estudios

No se han encontrado investigaciones relevantes para nuestro análisis que analicen el estrés laboral en función del nivel de estudios. Jiménez y colaboradores (2015) afirman que la formación es un factor de protección frente al estrés laboral.

En la presente investigación no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las categorías por lo que no se puede afirmar que el nivel de estudios sea un factor de protección frente al estrés laboral. El grupo que tiene estudios *primarios* presenta las medias más bajas que la otra categoría: *superiores a primarios*.

6.5. Centro de Trabajo, Tiempo Trabajado, Tipo de Contrato y Tipo de Jornada

Centro de Trabajo

La variable centro de trabajo no puede compararse con otros estudios, ya que se analizó de forma general sin atender a las características propias de cada centro.

En nuestra investigación han aparecido diferencias estadísticamente significativas entre las categorías por lo que podemos afirmar que el tipo de centro de trabajo es un factor de protección parcial frente al estrés laboral. Así, las personas pertenecientes al *centro Entorno* presentan medias más bajas en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, aunque en la variable Eficacia Profesional, no presentan la media más alta como cabría esperar, correspondiendo este dato al *centro*

Marisma. Entre estas dos categorías se encuentran las diferencias estadísticamente significativas.

Tiempo Trabajado

Un estudio con policías locales refirió que las personas que llevaban entre seis y 15 años trabajando presentaban un nivel de estrés mayor que las que llevaban más tiempo trabajando, pero menor que las que llevaban menos de cinco años (García & al., 2013).

Los resultados de la presente investigación no apoyan esos datos. Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas: *más de 5 años* supera a *hasta 5 años* en Agotamiento, Cinismo y Puntuación total de Estrés Laboral, mientras que en la variable Eficacia Profesional no se encuentran diferencias estadísticamente significativas. Por lo que se puede afirmar que el tiempo trabajado en la empresa es factor de protección parcial para las variables Agotamiento y Cinismo y Puntuación total de Estrés Laboral. La categoría *hasta 5 años* presenta medias más bajas que la otra categoría en Agotamiento, Cinismo, Puntuación Total de Estrés Laboral y más altas en Eficacia Profesional.

Tipo de Contrato

No se han encontrado investigaciones que analicen el estrés laboral en función del tipo de contrato. Los estudios en los que se considera el tipo de contrato se refieren a la antigüedad de la empresa o a la edad de la muestra (Antoniou & al., 2006 y García & al., 2013).

En la presente investigación se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las categorías *contrato temporal* y *contrato indefinido* en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, mientras que en Eficacia Profesional no se han encontrado estas diferencias estadísticamente significativas. Por lo

que se puede afirmar que el tipo de contrato en la empresa es factor de protección parcial para las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral. La categoría contrato *temporal* presenta medias más bajas que *contrato indefinido* en Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y más altas en Eficacia Profesional.

Tipo de Jornada

Se ha encontrado correlación entre el nivel estrés laboral y la duración de la jornada, presentando mayor percepción de estrés laboral las jornadas largas de trabajo (Ángulo & al., 2014). Iguales resultados se han encontrado en otros estudios, siendo los trabajadores que más cargas horarias presentan los que mayores niveles de estrés refieren (Leka & al., 2004). Algunos estudios sugieren que esta relación puede deberse más al tipo de jornada en sí que a las tareas realizadas durante esta (Ángulo & al., 2014).

Los resultados de la presente investigación apoyan estos datos. Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las categorías *jornada completa* y *jornada parcial* en las variables Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, mientras en las variables Agotamiento y Eficacia Profesional no se encuentran estas diferencias estadísticamente significativas. Por lo que se puede afirmar que el tipo de jornada es factor de protección parcial para las variables Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral. La categoría *jornada parcial* presenta medias más bajas que *jornada completa* en Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y más altas en Eficacia Profesional.

6.6. Tipos de Apoyo y Nivel de Satisfacción Laboral

Tipos de Apoyos

El tipo de apoyo que recibe una persona con discapacidad en su área laboral es muy variado y suele ser multidimensional. En un estudio con mujeres trabajadoras se constató que el apoyo que más valoraron fue el apoyo social, recibido por parte de las personas que trabajan con ellas y sus responsables (Flores & al., 2014). Sin embargo, no se han encontrado estudios que relacionen los dos tipos de apoyos estudiados en esta tesis con el estrés laboral: en primer lugar, *Apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH* y, en segundo lugar, *Otros*.

En la presente investigación no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las categorías, por lo que no podemos afirmar que el tipo de apoyos sea un factor de protección frente al estrés laboral.

El grupo *apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH* presenta medias menores que la categoría *Otros* en todas las variables menos en Puntuación Total de Estrés Laboral.

Nivel de Satisfacción Laboral

Se han encontrado estudios donde se muestra correlación inversa entre el síndrome de desgaste profesional y el nivel de satisfacción laboral (Sobrequés & al., 2003; Chiang & al., 2018 y Hermosa, 2006). Los niveles de satisfacción altos actúan de factores de protección frente a las variables que se consideran de riesgo para desarrollar estrés laboral (Jiménez & al., 2012).

Los resultados obtenidos en esta investigación apoyan estos datos. Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las categorías en

Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral, mientras que en Eficacia Profesional no se encuentran estas diferencias estadísticamente significativas.

La categoría nivel de satisfacción laboral *bien/muy bien* presenta medias más bajas que la otra categoría: *muy mal / mal o regular* en todas las variables: Agotamiento, Cinismo, Eficacia Profesional y Puntuación Total de Estrés Laboral.

7. Conclusiones

7.1. Nivel de Estrés Laboral

La muestra presenta un nivel de estrés medio, con puntuación medio(alta), obtenida con el test MBI-GS, en las tres variables estudiadas: Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional y puntuación media en la variable añadida de Puntuación de Estrés Laboral. No presenta síndrome de desgaste profesional.

El **objetivo** relacionado con este apartado acerca de describir el nivel de estrés laboral de personas con discapacidad evaluado con el test MBI-GS, se considera cumplido.

La **Hipótesis 1**: “No existirá estrés laboral evaluado con el test MBI-GS en las personas con discapacidad”, queda rechazada y podemos concluir que las personas con discapacidad de la muestra presentan un nivel de estrés medio y no presentan síndrome de desgaste profesional.

7.2. Correlación de las variables incluidas en el MBI-GS

Las variables analizadas con el test MBI-GS presentan correlaciones estadísticamente significativas. Estas correlaciones obtienen valores similares a los encontrados en la revisión teórica, siendo positivas en el caso de las variables Agotamiento y Cinismo y negativas en el caso de Eficacia Profesional.

El **objetivo** relacionado con este apartado acerca de estudiar la correlación de las variables incluidas en el test MBI-GS, se considera cumplido.

La **Hipótesis 2**: “Los niveles de correlación de las variables incluidas en el test MBI-GS serán bajos”, queda rechazada y podemos concluir que los niveles de correlación de las variables incluidas en el test MBI-GS son medios.

7.3. Diagnóstico y Porcentaje de Discapacidad

En el estudio de la relación del nivel de estrés con las variables tipo de diagnóstico (*intelectual, psicosocial, física o sensorial y pluridiscapacidad*) y el porcentaje de discapacidad (*menos del 33 %, entre el 33 % y el 65 % y más del 65 %*), no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas.

Las personas con *más del 65 %* de porcentaje de discapacidad presentan menor nivel de estrés laboral.

El **objetivo** relacionado con este apartado acerca de comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluados con el test MBI-GS, en función de las variables porcentaje y diagnóstico de discapacidad, se considera cumplido.

La **Hipótesis 3**: “No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *porcentaje y diagnóstico de discapacidad*”, es rechazada parcialmente y se concluye:

- La variable *tipo de discapacidad* no tiene efectos claros en el nivel de estrés laboral.
- La categoría *porcentaje de discapacidad* es considerada factor de protección parcial en función de los datos obtenidos en la variable Cinismo y por la tendencia de los datos en las demás variables dependientes.
- Tener *más del 65 %* de discapacidad está relacionado con un menor nivel de estrés laboral.

7.4. Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios

En el estudio de la relación del nivel de estrés con las variables género (*hombre y mujer*), edad (*hasta los 45 años y más de 45 años*), estado civil (*vivo solo/a y vivo en*

pareja) y nivel de estudios (*primarios y superiores a primarios*) no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas.

Las *mujeres*, personas *mayores de 45 años*, que *viven solo/a* y tienen *estudios no superiores a los primarios* presentan menor nivel de estrés laboral.

El **objetivo** relacionado con este apartado acerca de comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables género, edad, estado civil y nivel de estudios, se considera cumplido.

La **Hipótesis 4**: “No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *género, edad, estado civil y nivel de estudios*”, es aceptada y se concluye:

- La variable *género* no tiene efectos claros en el nivel de estrés laboral.
- La variable *edad* no tiene efectos claros en el nivel de estrés laboral.
- La variable *estado civil* no tiene efectos claros en el nivel de estrés laboral.
- La variable *nivel de estudios* no tiene efectos claros en el nivel de estrés laboral.

7.5. Centros de Trabajo, Tiempo Trabajado, Tipo de Contrato y Tipo de Jornada

En el estudio de la relación del nivel de estrés con la variable centro de trabajo (*centro Entorno, centro Marisma, centro Horizon y otros centros*) se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral. En el estudio de la variable tiempo trabajando (*hasta 5 años y más de 5 años*) se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en las variables Agotamiento y Cinismo; por último, en las variables tipo de contrato (*temporal e indefinido*) y tipo de jornada (*completa y parcial*) se han encontrado

diferencias estadísticamente significativas en Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral.

Las personas pertenecientes al *centro Entorno*, han trabajado *hasta 5 años* en la empresa, con *contrato temporal* y *jornada parcial* presentan menor nivel de estrés laboral.

El **objetivo** relacionado con este apartado acerca de comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables centro de trabajo, tiempo trabajado, tipo de contrato y tipo de jornada, se considera cumplido.

La **Hipótesis 5**: “No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *centro de trabajo, tiempo trabajado, tipo de contrato y tipo de jornada*”, es rechazada parcialmente y se concluye:

- El *tipo de centro* es considerado factor de protección parcial en función de los datos obtenidos en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y por la tendencia de los datos en las demás variables dependientes.
- Trabajar en el *Centro Entorno* está relacionado con un menor nivel de estrés laboral.
- El *tiempo trabajado* en la empresa es considerado factor de protección parcial en función de los datos obtenidos en las variables Agotamiento y Cinismo y por la tendencia de los datos en las demás variables dependientes.
- Trabajar *hasta 5 años* está relacionado con un menor nivel de estrés laboral.
- El *tipo de contrato* es considerado factor de protección parcial en función de los datos obtenidos en las variables Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y por la tendencia de los datos en las demás variables dependientes.
- Tener *contrato temporal* está relacionado con un menor nivel de estrés laboral.

- El *tipo de jornada* es considerado factor de protección parcial en función de los datos obtenidos en las variables Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y por la tendencia de los datos en las demás variables dependientes.
- Tener *jornada parcial* está relacionado con un menor nivel de estrés laboral.

7.6. Tipos de Apoyo y Nivel de Satisfacción Laboral

En el estudio de la relación del nivel de estrés con la variable tipo de apoyo (*apoyo en el puesto, personal o seguimiento con RRHH y otros*) no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas. En el estudio de la variable nivel de satisfacción laboral (*muy mal/mal o regular y bien/muy bien*) se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral.

Las personas que presentan un nivel de satisfacción laboral *alto o muy alto* presentan menor nivel de estrés laboral.

El **objetivo** relacionado con este apartado acerca de comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés laboral evaluado con el test MBI-GS, en función de las variables tipo de apoyos y nivel de satisfacción laboral, se considera cumplido.

La **Hipótesis 6**: “No existirán diferencias estadísticamente significativas entre el estrés laboral evaluado con el test MBI-GS y las variables *tipo de apoyos y nivel de satisfacción laboral*”, es rechazada parcialmente y se concluye:

- La variable *tipo de apoyos* no tiene efectos claros en el nivel de estrés laboral.
- El *nivel de satisfacción laboral* es considerado factor de protección parcial en función de los datos obtenidos en las variables Agotamiento, Cinismo y Puntuación Total de Estrés Laboral y por la tendencia de los datos en las demás variables dependientes.

- El nivel de satisfacción laboral *alto/ muy alto* está relacionado con un menor nivel de estrés laboral.

7.7. Resumen

A nivel general podemos concluir que la muestra presenta niveles de estrés laboral medios, con las medias más altas en las variables Agotamiento y Cinismo.

En la variable **Agotamiento** se han encontrado como factores parciales de protección:

- El *tipo de centro*: menor nivel de estrés laboral trabajar en el *centro Entorno* frente a trabajar en el *centro Marisma, centro Horizon* y otros.
- El *tiempo trabajado en la empresa*: menor nivel de estrés laboral trabajar *hasta 5 años* frente a *más de 5 años*.
- El *nivel de satisfacción*: menor nivel de estrés laboral tener nivel de satisfacción *bien/ muy bien* frente a *mal/ muy mal o regular*

En la variable **Cinismo** se han encontrado como factores parciales de protección:

- El *porcentaje de discapacidad*: menor nivel de estrés laboral tener *más del 65 %* frente a *menos del 33 % y entre el 33 % y el 65 %*.
- El *tipo de centro*: menor nivel de estrés laboral trabajar en el *centro Entorno* frente a trabajar en el *centro Marisma, centro Horizon* y otros.
- El *tiempo trabajado en la empresa*: menor nivel de estrés laboral trabajar *hasta 5 años* frente a *más de 5 años*.
- El *tipo de contrato*: menor nivel de estrés laboral tener contrato *temporal* frente a contrato *indefinido*.

- El *tipo de jornada*: menos nivel de estrés laboral tener jornada *parcial* frente a jornada *completa*.

- El *nivel de satisfacción*: menor nivel de estrés laboral tener nivel de satisfacción *bien/ muy bien* frente a *mal/ muy mal o regular*

En la variable **Puntuación Total de Estrés Laboral** se han encontrado como factores parciales de protección:

- El *tipo de centro*: menor nivel de estrés laboral trabajar en el *centro Entorno* frente a trabajar en el *centro Marisma, centro Horizon* y otros.

- El *tipo de contrato*: menor nivel de estrés laboral tener contrato *temporal* frente a contrato *indefinido*.

- El *tipo de jornada*: menos nivel de estrés laboral tener jornada *parcial* frente a jornada *completa*.

- El *nivel de satisfacción*: menor nivel de estrés laboral tener nivel de satisfacción *bien/ muy bien* frente a *mal/ muy mal o regular*.

Para la variable **Eficacia Profesional** no se han encontrado factores de protección.

Finalmente, las variables *tipo de discapacidad* y *tipo de apoyos* no presentan un efecto claro en las variables independientes por lo que se necesitan más investigaciones específicas en esta área.

Se consideran muy interesantes los resultados obtenidos, en relación con los factores de estrés laboral, de cara a favorecer las políticas de promoción de la salud en las personas empleadas con discapacidad.

Se ha puesto de manifiesto la importancia del **centro de trabajo** como aspecto relevante. Para las personas con discapacidad es el lugar donde, además de realizar su actividad productiva, reciben los apoyos específicos que necesitan, desarrollan relaciones sociales o realizan actividades de ocio. Por ello se deben analizar factores psicosociales (clima laboral, perspectiva de género, responsables y compañeros), estructurales propios del centro (servicios que ofrece y calidad de las instalaciones) y ocupacionales (tipo de tarea, horarios, turnos y exigencias de producción). Además, los centros deben tener autonomía de cara a establecer políticas específicas a las características de su plantilla y ser flexibles en su aplicación modificándolas en situaciones concretas.

Así mismo, debemos tener en cuenta el **tipo de jornada**. Se debe analizar, no solo la carga horaria, sino también el tipo de tarea que se realiza y las exigencias de producción. Los diferentes perfiles y grados de discapacidad de las plantillas de los CEE provocan adaptaciones individuales de la jornada que se deben tener en cuenta: apoyos físicos y personales, citas médicas, diferentes exigencias productivas o situaciones de salud. Además, los trabajos relacionados con la población con discapacidad en CEE suelen incluir tareas de tipo físico y repetitivas, este aspecto puede influir también en este factor.

Otro factor relevante ha sido el **tipo de contrato**. La implicación de la plantilla en los objetivos de la empresa puede estar relacionado con este punto. Se deben analizar factores como la participación de las personas empleadas en las decisiones de la empresa, los reconocimientos laborales o la política de promoción interna.

También hemos encontrado la importancia del **tiempo trabajado** en la empresa, dependiente de la autonomía y autogestión en la tarea, la comunicación interna, la resolución de conflictos laborales, la estructura organizacional, el salario, la promoción interna y la exigencia de las tareas.

Por último, el **nivel de satisfacción** también se ha puesto de manifiesto como factor de protección. Su relación con el estrés laboral puede considerarse bidireccional. Las personas que tienen una visión positiva de su empleo presentarán menor nivel de estrés laboral, y por el contrario, las personas que tienen menor nivel de estrés laboral, tenderán a percibir de forma más positiva sus características laborales. Esto puede deberse tanto a factores personales: estrategias de afrontamiento, aspectos personales o tipo de discapacidad, como a factores propios de la empresa y del puesto de trabajo.

Como se ha explicado a lo largo de toda la tesis doctoral, el estrés laboral puede desembocar en el síndrome de desgaste profesional si se cronifica. Esta situación presenta implicaciones tanto para la plantilla como para la empresa, por lo que es importante tener en cuenta los aspectos comentados de cara a crear entornos laborales seguros.

8. Limitaciones y Líneas de Investigación Futuras

La presente investigación parte de un área de estudio poco abordada. El análisis de factores no asociados históricamente a la discapacidad, como el estrés laboral, tiene un largo camino por recorrer. En la creciente inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, se incluye el acceso al empleo con igualdad de derechos y es necesario analizar si este proceso se está realizando de forma correcta, promoviendo la salud y constatando que no supone un factor de riesgo añadido.

Este estudio presenta aspectos que se deberían tener en cuenta para futuras líneas de investigación:

1. Se ha utilizado un instrumento estandarizado validado en población general (con y sin discapacidad) por lo que es necesario tomar los resultados con cautela. El aumento de la tipicidad de los puestos de trabajo puede solucionar este sesgo en un futuro.
2. La muestra proviene de dos CEE, con cuatro centros de trabajo, que aunque tienen características de organización y de tareas muy diferentes, pertenecen a la misma asociación, por lo que tienen una misma misión, visión y políticas de personal y de apoyo. Se plantea la necesidad de continuar con esta investigación aumentando la muestra a otros CEE.
3. La adaptación de un instrumento estandarizado a lectura fácil es un aspecto que consideramos muy importante, no solo de cara a promover la accesibilidad universal, sino también por las implicaciones de inclusión que presenta. Empezar esta nueva metodología ha sido todo un reto para el que se ha elaborado un procedimiento muy exhaustivo y cuidadoso. El hecho de utilizar un instrumento ampliamente validado y con un gran peso

en la literatura científica otorga consistencia al estudio, siendo necesario avanzar en la mejora de este modelo para no interferir en los resultados.

4. La activación del Estado de Alarma del 14 de marzo de 2020 influyó en el desarrollo de la tesis doctoral provocando la paralización de la aplicación de los cuestionarios. Se considera muy interesante para futuras investigaciones realizar un estudio similar en la misma muestra en el momento en que la pandemia se considere finalizada y poder comparar los resultados de cara a analizar el efecto de la situación actual en el estrés laboral en las personas trabajadoras con discapacidad.

Finalmente, encontramos muy interesantes los resultados obtenidos y la metodología utilizada. Se debe continuar con el estudio de factores de protección para promover la salud laboral de las personas con discapacidad, adaptando la documentación y los instrumentos a las características de la muestra. Esta nueva visión se debe acercar a una concepción global, donde la discapacidad ocupe una parte de las características de la persona y no se conciba “como un todo”. La tipicidad de los puestos de trabajo y la participación con derechos y responsabilidades en la sociedad son ejemplos de esta nueva concepción, desde la cual se pueden desarrollar estudios similares.

Entender este cambio de enfoque promueve avances en aspectos que apenas se han tenido en cuenta en la población con discapacidad, como es el estrés laboral. Se necesita seguir investigando para conseguir una inclusión real, donde la mirada esté puesta en la persona.

9. Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2018). *Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en Europa*. EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications>.
- Alcover de la Hera, C.M. & Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 206-223. doi:10.4321/s0465-546x2011000500013
- Ángulo, R., Bayona, J. & Esparza, M. (2014). Estrés laboral en el sector servicios. *Revista Le Bret*, 6, 351- 366. doi:10.15332/rl.v0i6.1461
- Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 682-690. doi:10.1108/02683940610690213.
- Arias, B. & Fernández, A. (2020). El experto en lenguaje fácil de comprender: un nuevo perfil educativo y profesional en el ámbito de la lengua española. *MonTI (12)*, 295-312. doi:10.6035/monti.2020.12.10
- Arís, N. (2017). El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(18), 829-848. doi:10.25115/ejrep.v7i18.1324
- Azofeifa, C. (2014). *Relación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género y antigüedad laboral en los funcionarios administrativos del Ministerio de agricultura y ganadería* [Tesis de doctorado]. Campus Presbítero Benjamín Núñez.
- Ballesteros, F., Vaquero, C., Molinero, C., Larios, M., Delgado, V., Sobrino, A., López, A., Herradón, G., Gamero, B., García, C., Torres, D., Muñiz, E.N., Esteban, B. & Calvo, R. (2019). Análisis de la percepción de riesgos psicosociales en personas con trastorno mental grave en el contexto laboral. *Revista Clínica Contemporánea*, 10(2), 1-22. doi:10.5093/cc2019a11

- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health, 19*(1), 45–58. doi:10.1002/smi.954
- Blanca, M., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R. & Bendayan, R. (2017). Non-normal data: Is ANOVA still a valid option? *Psicothema, 29*(10), 552-557.
- Boletín Oficial del Estado (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el “Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social”. 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Carlín, M. & Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de Burnout: evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología, 26*(1), 169-180.
- Carlín, M. (2014). *El Síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Wanceulen.
- Carreras, O. (2019). *Lectura fácil. Pautas y recomendaciones. UNE 153101:2018 EX* [Post en un blog]. Usable accesible. <https://olgacarreras.blogspot.com/2019/02/lectura-facil-pautas-y-recomendaciones.html>
- Catalina, C., Corrales, H., Cortés, M. V. & Gelpi, J. A. (2008). Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores/as de la comunidad autónoma de Madrid. Resultados preliminares del plan de investigación del estrés laboral de Ibermutuamur. *EduPsykhé, 7*(2), 185-200.
- Chiang, M. M., Riquelme, G. R., & Rivas, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo, 20*(63), 178–186. doi:10.4067/s0718-24492018000300178

- De Asís, R. y Barranco, M^a C. (2010). *El impacto de la convención internacional de la ONU internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre*. CERMI.
- Del Barrio, J.A. & Santurde del Arco, E. (2016). Envejecimiento, discapacidad intelectual y calidad de vida. Situación y Necesidades. *Infad* 2(1), 55- 66. doi:10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.98
- Del Líbano, M., Ubillos, S., Puente, A., Gutiérrez, A. & Ambrona, T. (2019). *Manual Práctico de Análisis Estadístico en Ciencias de la Salud. Pruebas Paramétricas y no Paramétricas*. Universidad de Burgos.
- Delgado, C.I. & Rodríguez, M. (2018). Primera norma técnica sobre lectura fácil. *Revista de la Normalización Española*, 4, 22-26.
- Díaz, P. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Paraninfo. Empleo. *Cuadernos de Trabajo Social* 25(1),249-260. doi:10.5209/rev_cuts.2012.v25.n1.38448
- Erasmus+ Project (2019). *Innovative tools for supported employment specialist*. European Union.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición* 6, 27-36.
- European Agency for Safety and Health at Work (2019). *What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?* ESENER.
- Feaps (2009) *Información para todos. Las reglas europeas para hacer información fácil de leer y comprender*. Inclusion Europe.
- Feaps (2009). *¡No escribas para nosotros sin nosotros! Como contar con personas con discapacidad para hacer escritos fáciles de leer y comprender*. Inclusion Europe.
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F. y García- Calvo, P.M. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, 47, 95- 107.
- Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P. & Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: Evidencias en trabajadoras con discapacidad

- intelectual. *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia* 9, 89-114.
doi:10.18002/cg.v0i9.1153
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnt-ouy*. *Journal of social issues*, 30(1), 159- 165.
doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Fundación del Español Urgente (28 de mayo de 2019). *Síndrome del trabajador quemado mejor que burnout*. www.fundeu.es
- García, M. Y., Pérez, M. A. & Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 31(3), 291- 298.
- García, O. (2012). *Lectura fácil: métodos de redacción y evaluación*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- García, P. E., Gatica, M. L., Cruz, E. R., Gatica, K. L., Vargas, R. R., Hernández, J., Ramos, V. A. & Macías, D. M. (2016). Factores que detonan el síndrome de Burnout. *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración* 5 (9), 105. doi:10.23913/ricea.v5i9.56
- García, R. y Castillo, T. (2004). *Plan de prevención- Revisión de 2017*. Asociación Amica.
- García, R. y Castillo, T. (2016). *Evaluación de factores psicosociales*. Asociación Amica.
- Gil- Monte, P. (2014). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Perú Medicina Experimental Salud Pública*, 29(2), 237-41.
doi:10.17843/rpmesp.2012.292.348
- Gil- Monte, P. y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach-Burnout inventory en una muestra ocupacional. *Psicothema*, 11(13), 679-689.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.
doi:10.1590/s0036-36342002000100005
- Gil-Monte, P. (2008). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Información psicológica*, 91-92, 4-11.

- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública* 83(2), 169–173. doi:10.1590/s1135-57272009000200003
- Gil-Monte, P. (2011). *Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*. Madrid: TEA Ediciones. doi:10.13140/RG.2.1.5008.0969/1
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós.
- Golembiewski, R. T., Scherb, K., & Boudreau, R. A. (2017). Burnout in cross-national settings: generic and model-specific perspectives en W. Schaufeli, C. Maslach, C. y T. Tadeusz Marek (Eds.), *Professional Burnout* (pp. 217–236). doi:10.4324/9781315227979-17
- Gómez, J. M., Román, M. A. y Rojo, C. (2010). Las dimensiones de la calidad del empleo en la economía social: un análisis de las Sociedades Laborales y de los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 67, 45-74.
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta A. C. y Palacio-Montes M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de Burnout. *Ansiedad y Estrés* 23(2-3), 71-75. doi:10.1016/j.anyes.2017.09.002
- Gómez-Urquiza, J.L., Monsalve, C., San Luis, C., Fernández, R. y Cañadas de la Fuente, G. (2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 49(2), 77-85. doi:10.1016/j.aprim.2016.05.004
- González-Morales, M. G., Peiró, J., Rodríguez, I. & Greenglass, E. (2006). Coping and Distress in Organizations: The Role of Gender in Work Stress. *International Journal of Stress Management*, 13, 228-248. doi:10.1037/1072-5245.13.2.228.
- Halbesleben, J. y Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19(3), 208-220. doi:10.1080/02678370500340728
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.

- Instituto Nacional de Estadística (2020). Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad. www.ine.es (Sección encuestas de salud: tablas)
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). Nivel medio de estrés laboral según sexo y situación profesional. www.ine.es (Sección encuestas de salud: tablas)
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). Nivel medio de estrés laboral según sexo y edad. www.ine.es (Sección encuestas de salud: tablas)
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2013). *Programa internacional para la evaluación de la competencia de los adultos*. OCDE
- Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el trabajo (2005). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. En Nota técnica preventiva, 705(2).
- Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el trabajo (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición*. Nota técnica preventiva, 732(2).
- Jiménez, S., Frutos, R. & Blanco, L.E., (2011). Síndrome de Burnout: estudio de la prevalencia y factores de riesgo en profesionales de enfermería en atención primaria de Ávila. *Revista de Enfermería CyL*, 3(2), 13-24.
- Jiménez, A. E., Jara, M. J., & Celis, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134. doi:10.1590/s1413-85572012000100013
- Jiménez, E., Caicedo, S., Jovens, R.E. & Pulido, J. A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de Burnout en trabajadores en una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 74(1), 47-60.
- Jordán de Urríes, Verdugo, M. A. & Jenaro, C. (2006). Tipicidad, calidad de vida y mejora de los resultados en empleo con apoyo. En M. A. Verdugo, *Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad* (pp. 143-176). Salamanca: Amarú.

- Karasek, R. (2006). The stress-disequilibrium theory: chronic disease development, low social control, and physiological de-regulation. *La Medicina del Lavoro*.97(2), 258-271.
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., y Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, 19, 192-207. doi:10.1080/02678370500297720
- Lázaro, S. (2004). El desgaste profesional (síndrome de burnout) en los trabajadores sociales. *Portularia* 4, 499–506.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Jefatura del Estado «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. BOE-A-1995-24292
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. BOE-A-2007-6115
- Los contratos a personas con discapacidad intelectual caen un 80 % desde el inicio de la crisis (3 de octubre de 2020). *Europapress*. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-contratos-personas-discapacidad-intelectual-caen-80-inicio-crisis-20201003131035.html>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory--ES Form (MBI)*. APA PsycTests. doi:10.1037/t05190-000
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. doi:10.1007/bf00287876
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual en C. P. Zalaquett & R.J. Wood (Eds.). *Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp.191-218). The Scarecrow.
- McEwen, B. S. (2006). Sleep deprivation as a neurobiologic and physiologic stressor, allostasis and allostatic load. *Metabolism*, 55, 20-23. doi:10.1016/j.metabol.2006.07.008

- Montesó-Curto, P. (2014). La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 0(8), 105-126. doi:10.5944/comunitania.8.6
- Moscoso, M. S. (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología. *Persona*, 17, 53-70. doi:10.26439/persona2014.n017.288
- Muriel, S. (2011). Estudio cualitativo sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad y/o trastorno mental. *País Vasco: EHLABE*
- Muyor, J. (2019). La (des) institucionalización en el marco de la convención internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 407-418. doi:10.5209/cuts.60365
- Navas, P., Verdugo M. A., Martínez, S., Sainz, F. & Aza, A. (2017). Derechos y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo. *Siglo Cero*, 48(4), 7-66. doi:10.14201/scero2017484766
- Nomura, M., Skat, G. & Bror, T. (2012). *Directrices para materiales en lectura fácil* (Trad. Creacesible). IFLA- Sección de Servicios Bibliotecarios para Personas con Necesidades Especiales.
- Normalización Española (2018). *Lectura Fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos*. (Norma núm. UNE 153101:2018 EX).
- Observatorio sobre la discapacidad y mercado de trabajo en España (2020). Informe 5 del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de la Fundación ONCE. <http://odismet.es/es/informes/>
- Observatorio sobre la discapacidad y mercado de trabajo en España (2020). Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad. <http://odismet.es/es/informes/>
- Orgambidez, A., Borrego, Y. & Vázquez, O. (2020). *Tendencias de investigación en intervención social*. Dykinson.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Informe mundial de la discapacidad*. Malta: OMS.

- Ortiz, D., Palomera, A., Meda, R. M., & Ramírez, A. A. (2017). La relación entre el síndrome de desgaste profesional y los recursos personales positivos en una muestra de médicos. *Avances En Psicología*, 25(2), 181-187. doi:10.33539/avpsicol.2017.v25n2.353
- Oswald, A., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789- 822. doi:10.1086/681096
- Paredes, M., Fernández-Cid, M. y Ruiz, M.J. (2012). Prevención de Riesgos Laborales entre personas con discapacidad intelectual de los Centros Especiales de
- Perandones, T. M., Herrera, L. & Lledó, A. (2017). Fortalezas y virtudes personales del profesorado y su relación con la eficacia docente. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 7(1), 141-150. doi:10.17060/ijodaep.2014.n1.v7.785
- Pérez, M. E. & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7-27. doi:10.5569/2340-5104.07.01.01
- Pérez, R., García, J. L., Gil, J. A. & Galán, A. (2009). *Estadística aplicada a la educación*. Ed. Pearson Prentice Hall-UNED: Madrid.
- Perlman, B. y Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Pines, A. & Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. NY: The Free Press. doi:10.5860/choice.26-1580
- Plena Inclusión (2018). *Validación de textos en lectura fácil: aspectos prácticos y sociolaborales*. Plena Inclusión, Madrid.
- Plena Inclusión España (2019). *Cronología histórica de la lectura fácil*. <https://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones>
- Rodríguez, E. (2019). Empleabilidad de personas con discapacidad: Una breve mirada al caso español. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 6(138),500-510.

- Roldán, N. & Días, M. V. (2019). Vivencias de reconocimiento y compasión de personas en condición de discapacidad. Hacia la autonomía y la vida independiente. *Siglo Cero*, 50(3), 67-87. doi:10.14201/scero20195036787
- Rubio, M. J. y Berlanga, V. (2011). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 5(2), 101-113.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Grau, R., y Peiro, J.M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Sánchez, L. A. (2020). Los Centros Especiales de Empleo: configuración legal e incidencia y valoración de las últimas actuaciones normativas. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* 36, 55-91. doi:10.7203/ciriec-j.36.16989
- Schaufeli, B. & Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 20, 4-9.
- Schaufeli, W., Enzmann, D. (1998). The Burnout companion to study and practice: A critical analysis. *London: CRC Press*. doi:10.1201/9781003062745
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey (MBI-GS) en C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory manual* (pp. 19–26). Palo Alto: Consulting Psychologist.
- Servicio español para la internalización del español (2018). *Easy access for social inclusion training*. European Union.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Informe del mercado de trabajo estatal, observatorio de las ocupaciones. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo.html>
- Sobrequés, J., Cebrià, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., & Juncosa, S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Atención Primaria*, 31(4), 227–233. doi:10.1016/s0212-6567(03)79164-1

- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E. & Medrano, L.A. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria: revista de psicología y ciencias afines*, 36(1), 87-103. doi:10.16888/interd.2019.36.1.7
- Summers, R. (2020). The elephant in the room: What Burnout is and what it is not. *American Journal of Psychiatry*, 177(10), 898-899. doi:10.1176/appi.ajp.2020.19090902
- Tevni, P. & Grajales, G. (2001). *Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos*. SELA.
- The International Federation of Library Associations and Institutions (2010). *Guidelines for easy-to-read materials*. The Hague, Netherlands.
- Torkelson, E. & Muhonen, T. (2004). The role of gender and level in coping with occupational stress. *Work and Stress*, 18, 267-274. doi:10.1080/02678370412331323915.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2017). *Perspectiva de género. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas*. UNICEF.
- Vallo, I. (2000). *Directrices para la adaptación y uso de los test*. Madrid.
- Velez, C. & Hernández, S. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. *Archivos en medicina familiar*, 18(3), 51-53.
- Verdugo, M. A. & Jordán de Urríes B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España* (Documento 59/2001). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Verdugo, M. A. (12 de octubre de 2001). *Autodeterminación y calidad de vida de las personas con discapacidad. Propuestas de actuación* [Conferencia plenaria]. I Congreso Argentino sobre el adulto con discapacidad mental, Buenos Aires, Argentina.

- Verdugo, M. A., Schalock, R., Arias, B., Gómez, L. E. & Jordán de Urríes, B. (2013). Calidad de vida. En M. A. Verdugo & Schalock, *Discapacidad e inclusión* (pp. 443- 461). Salamanca: Amarú.
- Verdugo, M.A., Jordan de Urríes, B., Vicent, C. & Martin, R. (2006). Integración laboral y discapacidad. *VI Jornadas Científicas, INICO*, 443-457.
- Vicente de Vera, M. I. y Gabari, M. I. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. doi:10.17583/rise.2019.3987
- Vidal Conti, J., Muntaner-Mas, A., & Palou Sampol, P. (2018). Diferencias de estrés y afrontamiento del mismo según el género y cómo afecta al rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 22, 181. doi:10.18172/con.3369

Apéndice A. Guía de Apoyo para la Validación de un Texto en Lectura Fácil

GUÍA DE APOYO PARA LA VALIDACIÓN DE UN TEXTO EN LECTURA FÁCIL

La validación es una parte del proceso de publicación de documentos en lectura fácil. Esta parte imprescindible del proceso está a continuación de la adaptación, que es la parte en la que un adaptador modifica un texto original para hacerlo comprensible a personas con dificultades de comprensión lectora aplicando unas pautas de redacción y diseño.

RESUMEN DE NORMAS PARA ADAPTAR UN TEXTO A LECTURA FÁCIL

1. REDACCIÓN

- Poner la información siempre en el orden que sea más fácil de entender y de seguir.
- Repetir información importante está bien. Explicar palabras difíciles más de una vez está bien.
- Cuando sea posible usar frases positivas en vez de frases negativas.
- Hablar directamente a las personas. Usar palabras como “usted” o “tú” para hacerlo.
- Utilizar las mayúsculas según la regla general.
- El punto será el signo ortográfico fundamental para separar contenidos.
- Debe evitarse el punto y seguido y las comas.
- Solo se usará la coma para separar ítems de una lista.
- Evitar el punto y coma y los puntos suspensivos.
- Evitar corchetes y signos ortográficos.
- Evitar usar caracteres especiales \; &.
- Para explicar el significado de algo: resaltar el término en negrita o subrayado y explicar su significado en una anotación paralela al margen.
- Se puede hacer un glosario al final del texto.
- Los números escribirlos siempre en cifra.

2. GRAMÁTICA

- Evitar futuro, subjuntivo, condicional y formas compuestas.
- Siempre utilizar la forma activa.

- Evitar usar iniciales. Usar la palabra entera cuando sea posible.
- Se pueden usar las perífrasis con los verbos deber (obligación, querer, saber y poder).
- No usar la perífrasis deber refiriéndose a probabilidad.
- Evitar la elisión del sujeto.
- Repetir el sujeto.
- Usar oraciones siguiendo la estructural: sujeto + verbo + predicado.
- Cuidado al usar pronombres.
- Evitar oraciones impersonales o pasivas reflejas.
- Evitar oraciones complejas.
- Utilizar oraciones afirmativas.
- Si hay que usar negativas, indicarlo con el adverbio “no”.
- Utilizar el estilo directo.
- Para interrogativas y exclamativas usar los signos de interrogación y exclamación.

3. LÉXICO

- Utilizar palabras sencillas.
- Usar ejemplos para explicar las cosas. Intentar usar ejemplos que las personas conozcan de su vida diaria.
- Utilizar palabras con significado preciso.
- Repetir los términos, no los cambies.
- Usar palabras fáciles de comprender que las personas conozcan.
- No usar palabras difíciles. Si lo necesitas, asegúrate siempre de explicarlas con claridad.
- Usar ejemplos para explicar las cosas. Intentar usar ejemplos que las personas conozcan de su vida diaria.
- Usar la misma palabra para describir la misma cosa en todo el escrito.
- No usar ideas difíciles como las metáforas.
- No usar palabras de otro idioma a no ser que sean muy conocidas,
- Explicar una palabra siempre de la misma manera.
- Evitar abreviaturas, acrónimos y siglas.
- Utilizar verbos que describen acciones.
- Evitar verbos nominalizados.
- Evitar adverbios acabados en –mente.
- Utilizar las preposiciones y conjunciones más habituales y actuales.
- Utilizar siempre el mismo sinónimo.
- Se puede utilizar antónimos.
- Evitar la polisemia.
- Evitar tecnicismos, jergas y xenismos.
- Evitar el lenguaje figurado, las metáforas y los proverbios.

- Evitar las palabras que expresen juicios de valor.
- Evitar conceptos abstractos.
- Evitar el uso de porcentajes.
- Los porcentajes (63 %) y los números grandes (1.780.430) son difíciles de comprender.
- No usar porcentajes y números grandes. Usar palabras como “pocos” y “muchos”.

4. ESTILO

- Realizar un texto accesible que motive la lectura.
- Escribir de un modo concreto, simple y directo, cercano al estilo de conversación.
- Evitar el simplismo.
- Limitar el número de pautas, ideas y mensajes.
- Expresar una idea por frase.
- Empezar una frase nueva en una línea nueva.
- Cada línea debe obtener una o dos frases con una o dos ideas.
- Si hay que escribir 1 frase en 2 líneas, corta la frase donde las personas se pararían al leerla.
- Utilizar un lenguaje coherente con la edad y el nivel cultural del receptor.
- Evitar el lenguaje infantilista.
- Escribir las fechas completas.
- Proporcionar información relevante y significativa para los lectores.
- Dirigirse a los lectores de forma respetuosa, directa y personal.
- Personificar el texto en la medida de lo posible.
- Contar solo lo que el lector necesita saber.
- No dar opción a confusiones.
- No dar ningún conocimiento previo por asumido.
- Repetir y resumir siempre que sea necesario.

5. TIPOGRAFÍA

- Utilizar dos tipos de letras como máximo: para texto y para títulos.
- El tamaño de la letra debe ser suficiente grande, entre 12 y 16 puntos. Siendo mejor opción 14 puntos.
- Utilizar tipografías sin remate: Arial, Calibri, Candar, Crobel, Gill Sans, Helvética, Myriad, Segoe, Tahoma, Tiresis y Verdana.
- No utilizar caracteres muy finos, ni cursivas ni mayúsculas.
- Utilizar negritas y subrayados para destacar palabras.
- Evitar efector tipográficos, como adornos, colores y sombras.

- Utilizar un interlineado acorde a la tipografía, que puede variar desde sencillo más amplio (1,3 a 1,5 veces mayor que el espacio medio entre palabras o que el 30 % del tamaño de la letra).
- Reforzar la nitidez de los números.
- Escribe en minúscula.
- No usar el texto subrayado.
- Evitar escribir en color.

6. COMPOSICIÓN DEL TEXTO

- Cada línea debe tener una sola oración, dos como máximo.
- No superar los 60 caracteres por línea.
- Cada línea debe tener un mínimo de 5 palabras y un máximo de 15-20.
- Hacer frases de longitud similar.
- Alinear el texto a la izquierda, no justificarlo a la derecha.
- Organizar el texto en pequeños bloques, dividirlo en párrafos y capítulos cortos.
- Mantener un ritmo regular en la composición de los párrafos.
- Evitar dejar artículos, pronombres, conjunciones y preposiciones al final del texto.
- No partir las palabras con guiones.
- No partir una frase entre dos páginas.
- Número por líneas por páginas limitado.
- Exponer cada idea en una página distinta.
- Utilizar márgenes amplios.
- Evitar un diseño en columnas.

7. PAPEL

- Utilizar papel de buena calidad, mate para evitar brillos del satinado, de mínimo 90g/m².

8. ENCUADERNACIÓN E IMPRESIÓN

- Presentar el documento de forma atractiva.
- El formato debe ser A5 o superior.
- La extensión no debe superar las 20 páginas.

9. OTROS

- Dar una dirección de contacto para obtener más información o poner un teléfono.
- Etiquetar con el logo de lectura fácil.

BIBLIOGRAFÍA

Feaps (2009). *¡No escribas para nosotros sin nosotros! Como contar con personas con discapacidad para hacer escritos fáciles de leer y comprender*. Inclusion Europe.

Feaps (2009) *Información para todos. Las reglas europeas para hacer información fácil de leer y comprender*. Inclusion Europe.

García, O. (2012). *Lectura fácil: métodos de redacción y evaluación*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Normalización Española. (2018). *Lectura Fácil. Pautas y Recomendaciones para la Elaboración de Documentos*. (Norma núm. UNE 153101:2018 EX).

Plena Inclusión (2018). *Validación de textos en lectura fácil: aspectos prácticos y sociolaborales*. Plena Inclusión, Madrid.

The International Federation of Library Associations and Institutions (2010). *Guidelines for easy-to-read materials*. The Hague, Netherlands.

Apéndice B. Cuestionario Inicial

CUESTIONARIO INICIAL

Primero vamos a hacerte unas preguntas sobre ti.

Si **no** conoces alguna respuesta pregunta a tu responsable o deja la pregunta sin contestar.

Escribe una **X** en el recuadro donde quieras contestar.

Aquí tienes un ejemplo:

¿Dónde vives?

Cantabria	X
Madrid	

¡Muchas gracias!

1. ¿Cuál es tu tipo de discapacidad?	
Intelectual	
Psíquica	
Tengo un problema de salud mental	
Física	
Sensorial (vista, oído, habla)	
Intelectual y otra	
Psíquica y otra	

2. ¿Cuál es tu porcentaje de discapacidad?	
No tengo discapacidad	
Menos del 33 %	
Entre el 33 % y el 65 %	
Más del 65 %	

3. ¿Dónde trabajas?	
Centro Entorno	
Centro Marisma	
Centro Horizon	
Otros centros	

4. ¿Eres hombre o mujer?	
Hombre	
Mujer	

5. ¿Cuántos años tienes?	
Tengo entre 18 y 25 años	
Tengo entre 26 y 35 años	
Tengo entre 36 y 45 años	
Tengo entre 46 y 55 años	
Tengo 56 años o más	

6. ¿Cuál es tu situación actual?	
Estoy soltero	
Estoy casado	
Estoy divorciado	
Estoy viudo	
Tengo pareja, pero no vivimos juntos	
Tengo pareja y vivimos juntos	

7. ¿Cuál es tu nivel de estudios?	
Solo fui al colegio Acabé EGB	
Tengo la E.S.O. Tengo el graduado escolar Tengo un curso del EMCAN de nivel 2	
Tengo el C.O.U. Tengo el Bachillerato	
Acabé la universidad	

8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa desde el primer contrato?	
Menos de 1 mes	
Entre 1 mes y un año	
Entre 1 y 3 años	
Entre 3 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	
Más de 10 años	

9. ¿Cómo es tu contrato?	
Temporal (acaba)	
Indefinido (hasta que me jubile)	

10. ¿Cómo es tu jornada?	
Jornada completa	
Jornada parcial	

11. Escribe una X en los apoyos que tienes:	
Apoyo en puesto	
Apoyo personal	
Ocio	
Vivienda	
Apoyo en tu hogar	
Fisioterapia	
Orientación Laboral	
Seguimiento psicosocial con recursos humanos	
Atención social	
Varios apoyos	
Otros:	

12. ¿Cómo te encuentras en general en tu trabajo?

Muy mal			
Mal			
Regular			
Bien			
Muy bien			

Comentarios:

Apéndice C. Documentos para el Equipo de Validación

Vamos a hacer una investigación.

La investigación es sobre las personas que trabajan en Amica.

Necesitamos tu ayuda.

Necesitamos que nos digas si entiendes bien lo que hemos escrito.






Debajo de cada cosa que tienes que leer hay un cuadrado como este.

Tienes que poner una **X** debajo de donde quieras contestar.

Aquí hay un ejemplo:

- **Hola, ¿qué tal?**

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






Vamos a empezar.

Sigue lo que te diga la persona responsable.

¡Muchas gracias!






1. ¿Cuál es tu tipo de discapacidad?	
Intelectual	
Psicosocial	
Tengo un problema de salud mental	
Física	
Sensorial (vista, oído, habla)	
Intelectual y otra	
Piscosocial y otra	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






2. ¿Cuál es tu porcentaje de discapacidad?	
Menos del 33 %	
Entre el 33 % y el 65 %	
Más del 65 %	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






3. ¿Dónde trabajas?	
Centro Entorno	
Centro Marisma	
Centro Horizon	
Otros centros	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






4. ¿Eres hombre o mujer?	
Hombre	
Mujer	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






5. ¿Cuántos años tienes?	
Tengo entre 18 y 25 años	
Tengo entre 26 y 35 años	
Tengo entre 36 y 45 años	
Tengo entre 46 y 55 años	
Tengo 56 años o más	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






6. ¿Cuál es tu situación actual?	
Estoy soltero/a	
Estoy casado/a	
Estoy divorciado/a	
Estoy viudo/a	
Tengo pareja, pero no vivimos juntos	
Tengo pareja y vivimos juntos	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






7. ¿Cuál es tu nivel de estudios?	
Solo fui al colegio	
Acabé EGB	
Tengo la E.S.O.	
Tengo el graduado escolar	
Tengo un curso del EMCAN de nivel 2	
Tengo el C.O.U.	
Tengo el Bachillerato	
Acabé la universidad	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la empresa desde el primer contrato?	
Menos de 1 mes	
Entre 1 mes y un año	
Entre 1 y 3 años	
Entre 3 y 5 años	
Entre 5 y 10 años	
Más de 10 años	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






9. ¿Cómo es tu contrato?	
Temporal (acaba)	
Indefinido (hasta que me jubile)	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






10. ¿Cómo es tu jornada?	
Parcial	
Completa	






¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				






11. Escribe una X en los apoyos que tienes:	
Apoyo en puesto	
Apoyo personal	
Ocio	
Vivienda	
Apoyo en el hogar	
Fisioterapia	
Varios apoyos	

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				

12. ¿Cómo te encuentras en general en tu trabajo?		
Muy mal		
Mal		
Regular		
Bien		
Muy bien		

¿Has entendido?

Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
				

Marca con una ✕ las frases que no entiendas y con un ✓ las que sí entiendas.

Subraya las palabras o frases que no entiendas.

Subrayar es poner una línea debajo de la palabra. Así: Hola

FRASES	RESPUESTA
1. Mi trabajo me agota de forma emocional	
2. Mi trabajo me cansa de forma emocional	
3. Mi trabajo me cansa y afecta a mis emociones	
4. Al final de un día de trabajo estoy muy cansado	
5. Me siento muy cansado cuando acabo de trabajar	
6. Mi trabajo me cansa mucho.	
7. Me levanto cansado cuando tengo que afrontar un día en mi puesto de trabajo.	
8. Me levanto cansado cuando tengo que ir a mi puesto de trabajo.	
9. Me levanto cansado cuando tengo que ir a trabajar.	
10.Me produce mucha tensión trabajar todo el día.	
11.Me siento tenso cuando trabajo todo el día.	
12.Me pone nervioso trabajar todo el día.	
13.Soy capaz de resolver de forma eficaz los problemas que aparecen en mi trabajo.	
14.Soy capaz de resolver bien los problemas que aparecen en mi trabajo.	
15.Puedo resolver bien los problemas en mi trabajo.	
16.Estoy quemado por las cosas que hago en mi trabajo.	
17.Estoy angustiado y sin ganas por mi trabajo.	
18.Estoy angustiado y sin ganas por las cosas que hago en mi trabajo.	
19.Creo que con mi trabajo contribuyo a lo que hace mi empresa.	
20.Soy útil con mi trabajo para mi empresa.	
21.Soy útil para mi empresa con las tareas que hago.	

22.Desde que empecé en este puesto he perdido interés por mi trabajo.	
23.He perdido interés por las cosas que hago en mi trabajo.	
24.No me interesa mi trabajo.	
25.Mi trabajo me entusiasma muy poco.	
26.Las tareas que hago en mi trabajo me entusiasman muy poco.	
27.Voy triste a hacer las cosas en mi trabajo.	
28.Considero que soy bueno en mi puesto.	
29.Creo que bueno en mi puesto.	
30.Soy bueno en el trabajo que hago todos los días.	
31.Me motiva conseguir objetivos en mi trabajo.	
32.Me motiva conseguir hacer las cosas bien en mi trabajo.	
33.Me pone contento hacer las cosas bien en mi trabajo.	
34.He conseguido muchas cosas importantes en este puesto.	
35.Mi trabajo me ha aportado muchas cosas buenas.	
36.Mi trabajo me ha dado muchas cosas buenas.	
37.Cuestiono si mi trabajo es útil.	
38.Me pregunto si mi trabajo es útil.	
39.Creo que mi trabajo no sirve para nada.	
40.Tengo dudas de la importancia de mi trabajo.	
41.Tengo dudas de la importancia de tareas que realizo en el trabajo.	
42.Creo que las cosas que hago no son importantes.	
43.Tengo la seguridad de que soy capaz de finalizar mi trabajo.	
44.Estoy seguro de que puedo acabar mi trabajo.	
45.Estoy seguro que puedo acabar las tareas que hago en el trabajo.	

¡Hemos acabado!

Muchas gracias.

Apéndice D. Documento Jueces Expertos

Estimado compañero,

La tesis doctoral que se va a realizar abarca la problemática del estrés laboral en los centros especiales de empleo. El objetivo es realizar un análisis del nivel de estrés que se presenta y establecer un perfil de factores de protección frente al mismo que sirva a las empresas como predictor.

Dadas las características de la muestra, personas con discapacidad (física, intelectual, sensorial y psicosocial), se ha realizado una adaptación de los instrumentos de evaluación basándonos en las normas específicas para realizar documentos en lectura fácil. Te adjuntamos un documento que resume las especificaciones para adaptar un texto en lectura fácil y el instrumento de evaluación adaptado.

A continuación, encontrarás el test MBI-GS. A fin de no hacer una sustitución del test se ha optado por dejar el ítem original y a continuación enunciar las adaptaciones que se han considerado oportunas. Encontrarás el ítem original en negrita y tres adaptaciones a continuación. Las adaptaciones van de más difícil a más sencillas.

Necesitamos que evalúes si las adaptaciones en lectura fácil equivalen en forma y contenido al ítem original.

También, encontrarás una tabla al lado de cada ítem. Es para puntuar la adaptación de la siguiente manera:

1	2
Hay que cambiar la adaptación <i>En este caso subraya la parte con la que no estés de acuerdo</i>	Está bien adaptado

Debajo de cada conjunto de ítems encontrarás una franja por si quieres hacer algún comentario adicional.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

TEST MBI-GS

Forma de puntuación:

1	2
Hay que cambiar la adaptación <i>En este caso subraya la parte con la que no estés de acuerdo</i>	Está bien adaptado

ITEM ORIGINAL	ADAPTACIONES	1	2
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	Mi trabajo me agota de forma emocional		
	Mi trabajo me cansa de forma emocional		
	Mi trabajo me cansa y afecta a mis emociones		
<i>Comentarios:</i>			
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	Al final de un día de trabajo estoy muy cansado		
	Me siento muy cansado cuando acabo de trabajar		
	Mi trabajo me cansa mucho.		
<i>Comentarios:</i>			
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo.	Me levanto cansado cuando tengo que afrontar un día en mi puesto de trabajo.		
	Me levanto cansado cuando tengo que ir a mi puesto de trabajo.		
	Me levanto cansado cuando tengo que ir a trabajar.		
<i>Comentarios:</i>			
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí.	Me produce mucha tensión trabajar todo el día.		
	Me siento tenso cuando trabajo todo el día.		
	Me pone nervioso trabajar todo el día.		
<i>Comentarios:</i>			
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	Soy capaz de resolver de forma eficaz los problemas que aparecen en mi trabajo.		
	Soy capaz de resolver bien los problemas que aparecen en mi trabajo.		

	Puedo resolver bien los problemas en mi trabajo.		
<i>Comentarios:</i>			
6. Estoy "quemado" por el trabajo.	Estoy quemado por las cosas que hago en el trabajo.		
	Estoy angustiado y sin ganas por mi trabajo.		
	Estoy triste y sin ganas por las cosas que hago en mi trabajo.		
<i>Comentarios:</i>			
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	Creo que mi trabajo contribuye a lo que hace mi empresa.		
	Soy útil con mi trabajo para mi empresa.		
	Soy útil para mi empresa con las cosas que hago.		
<i>Comentarios:</i>			
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	Desde que empecé en este puesto he perdido interés por mi trabajo.		
	He perdido interés por las cosas que hago en mi trabajo.		
	No me interesa mi trabajo.		
<i>Comentarios:</i>			
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo.	Mi trabajo me entusiasma muy poco.		
	Las tareas que hago en mi trabajo me entusiasman muy poco.		
	Voy triste a hacer las cosas en mi trabajo.		
<i>Comentarios:</i>			
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto.	Considero que soy bueno en mi puesto.		
	Creo que soy bueno en mi puesto.		
	Soy bueno en el trabajo que hago todos los días.		
<i>Comentarios:</i>			
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	Me motiva conseguir objetivos en mi trabajo.		
	Me motiva conseguir hacer las cosas bien en mi trabajo.		

	Me pone contento hacer las cosas bien en mi trabajo.		
<i>Comentarios:</i>			
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	He conseguido muchas cosas importantes en este puesto.		
	Mi trabajo me ha aportado muchas cosas buenas.		
	Mi trabajo me ha dado muchas cosas buenas.		
<i>Comentarios:</i>			
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo.	Cuestiono si mi trabajo es útil.		
	Me pregunto si mi trabajo es útil.		
	Creo que mi trabajo no sirve para nada.		
<i>Comentarios:</i>			
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	Tengo dudas de la importancia de mi trabajo.		
	Tengo dudas de la importancia de las cosas que hago.		
	Creo que las cosas que hago no son importantes.		
<i>Comentarios:</i>			
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	Tengo la seguridad de que soy capaz de finalizar mi trabajo.		
	Estoy seguro de que puedo acabar mi trabajo.		
	Estoy seguro que puedo acabar las tareas que hago en mi trabajo.		
<i>Comentarios:</i>			

Apéndice E. Documento Equipo Validación Final

¡Hola de nuevo!

Necesitamos tu ayuda otra vez.

Necesitamos que nos vuelvas a decir si entiendes bien lo que hemos escrito.

Marca con una **X** las frases que no entiendas y con un **✓** las que sí entiendas.

Subraya las palabras o frases que no entiendas.

Subrayar es poner una línea debajo de la palabra. Así: Hola

FRASES	RESPUESTA
1. Mi trabajo me agota de forma emocional	
2. Mi trabajo me cansa de forma emocional	
3. Mi trabajo me cansa y me pone triste.	
4. Al final de un día de trabajo estoy muy cansado	
5. Me siento muy cansado cuando acabo de trabajar	
6. Mi trabajo me cansa mucho.	
7. Me levanto cansado cuando tengo que afrontar un día en mi puesto de trabajo.	
8. Me levanto cansado cuando tengo que ir a mi puesto de trabajo.	
9. Me levanto cansado cuando tengo que ir a trabajar.	
10.Me produce mucha tensión trabajar todo el día.	
11.Me siento tenso cuando trabajo todo el día.	
12.Me pone nervioso y enfadado trabajar todo el día.	

13.Soy capaz de resolver de forma eficaz los problemas que aparecen en mi trabajo.	
14.Soy capaz de resolver bien los problemas que aparecen en mi trabajo.	
15.Puedo resolver bien los problemas en mi trabajo.	
16.Estoy quemado por las cosas que hago en el trabajo.	
17.Estoy angustiado y sin ganas por mi trabajo.	
18.Estoy triste y sin ganas por las cosas que hago en mi trabajo.	
19.Creo que con mi trabajo contribuyo a lo que hace mi empresa.	
20.Soy útil con mi trabajo para mi empresa.	
21.Soy útil para mi empresa con las tareas que hago.	
22.Desde que empecé en este puesto he perdido interés por mi trabajo.	
23.He perdido interés por las cosas que hago en mi trabajo.	
24.Mi trabajo me interesa muy poco.	
25.Mi trabajo me entusiasma muy poco	
26.Las tareas que hago en mi trabajo me entusiasman muy poco.	
27.Voy triste a hacer cosas en mi trabajo.	
28.Considero que soy bueno en mi puesto.	
29.Creo que soy bueno en mi puesto.	
30.Soy bueno en el trabajo que hago todos los días.	
31.Me motiva conseguir objetivos en mi trabajo.	
32.Me motiva conseguir hacer las cosas bien en mi trabajo.	
33.Me pone contento hacer las cosas bien en mi trabajo.	

34.He conseguido muchas cosas importantes en este puesto.	
35.Mi trabajo me ha aportado muchas cosas buenas.	
36.Mi trabajo me ha dado muchas cosas buenas.	
37.Cuestiono si mi trabajo es útil.	
38.Me pregunto si mi trabajo es útil.	
39.Creo que mi trabajo es inútil.	
40.Tengo dudas de la importancia de mi trabajo.	
41.Tengo dudas de la importancia de las tareas que realizo en mi trabajo.	
42.Dudo que lo que hago en el trabajo sea importante.	
43.Tengo la seguridad de que soy capaz de finalizar mi trabajo.	
44.Estoy seguro de que puedo acabar mi trabajo.	
45.Estoy seguro que puedo acabar las tareas que hago en mi trabajo.	

¡Muchas gracias!

Apéndice F. Curriculum Vitae de Jueces Expertos

- **Doctor en Ciencias de la Educación:** José Nicasio Gutiérrez Fernández

<https://www.linkedin.com/in/jos%C3%A9-nicasio-guti%C3%A9rrez-fern%C3%A1ndez-3a801872/?originalSubdomain=es>

Doctora en Filología Hispánica: Araceli Alonso Campo

<https://www.linkedin.com/in/araceli-alonso/?originalSubdomain=es>

Apéndice G. Tarjeta de Respuestas

1	No lo pienso nunca
2	Lo pienso pocas veces al año
3	Lo pienso menos de una vez al mes
4	Lo pienso pocas veces al mes
5	Lo pienso una vez a la semana
6	Lo pienso pocas veces a la semana
7	Lo pienso todos los días

Apéndice H. Puntuaciones y porcentajes de puntuación del equipo de validación en el test MBI-GS

Tabla H1

Puntuaciones del equipo de validación en el test MBI-GS

Ítem original	Adaptaciones	V		X	
		Nº	%	Nº	%
Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo. (1)	1. Mi trabajo me agota de forma emocional	10	100 %	0	0 %
	2. Mi trabajo me cansa de forma emocional	9	90 %	1	10 %
	3. Mi trabajo me cansa y afecta a mis emociones	10	100 %	0	0 %
Estoy "consumido" al final de un día de trabajo. (2)	4. Al final de un día de trabajo estoy muy cansado	10	100 %	0	0 %
	5. Me siento muy cansado cuando acabo de trabajar	10	100 %	0	0 %
	6. Mi trabajo me cansa mucho.	10	100 %	0	0 %
Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo. (3)	7. Me levanto cansado cuando tengo que afrontar un día en mi puesto de trabajo.	10	100 %	0	0 %
	8. Me levanto cansado cuando tengo que ir a mi puesto de trabajo.	10	100 %	0	0 %
	9. Me levanto cansado cuando tengo que ir a trabajar.	10	100 %	0	0 %

Trabajar todo el día es una tensión para mí. (4)	10. Me produce mucha tensión trabajar todo el día.	10	100 %	0	0 %
	11. Me siento tenso cuando trabajo todo el día.	10	100 %	0	0 %
	12. Me pone nervioso trabajar todo el día.	10	100 %	0	0 %
Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo. (5)	13. Soy capaz de resolver de forma eficaz los problemas que aparecen en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	14. Soy capaz de resolver bien los problemas que aparecen en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	15. Puedo resolver bien los problemas en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
Estoy "quemado" por el trabajo. (6)	16. Estoy quemado por las cosas que hago en el trabajo.	10	100 %	0	0 %
	17. Estoy angustiado y sin ganas por mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	18. Estoy angustiado y sin ganas por las cosas que hago en mi trabajo.	8	80 %	2	20 %
Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización. (7)	19. Creo que mi trabajo contribuye a lo que hace mi empresa.	8	80 %	2	20 %
	20. Soy útil con mi trabajo para mi empresa.	10	100 %	0	0 %
	21. Soy útil para mi empresa con las tareas que hago.	10	100 %	0	0 %

He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto. (8)	22. Desde que empecé en este puesto he perdido interés por mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	23. He perdido interés por las cosas que hago en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	24. No me interesa mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
He perdido entusiasmo por mi trabajo. (9)	25. Mi trabajo me entusiasma muy poco.	10	100 %	0	0 %
	26. Las tareas que hago en mi trabajo me entusiasman muy poco.	10	100 %	0	0 %
	27. Voy triste a hacer las cosas en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
En mi opinión soy bueno en mi puesto. (10)	28. Considero que soy bueno en mi puesto.	10	100 %	0	0 %
	29. Creo que soy bueno en mi puesto.	10	100 %	0	0 %
	30. Soy bueno en el trabajo que hago todos los días.	10	100 %	0	0 %
Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo. (11)	31. Me motiva conseguir objetivos en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	32. Me motiva conseguir hacer las cosas bien en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	33. Me pone contento hacer las cosas bien en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto. (12)	34. He conseguido muchas cosas importantes en este puesto.	10	100 %	0	0 %
	35. Mi trabajo me ha aportado muchas cosas buenas.	10	100 %	0	0 %

	36. Mi trabajo me ha dado muchas cosas buenas.	10	100 %	0	0 %
Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo. (13)	37. Cuestiono si mi trabajo es útil.	10	100 %	0	0 %
	38. Me pregunto si mi trabajo es útil.	10	100 %	0	0 %
	39. Creo que mi trabajo no sirve para nada.	10	100 %	0	0 %
Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo. (14)	40. Tengo dudas de la importancia de mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	41. Tengo dudas de la importancia de las tareas que realizo en el trabajo.	10	100 %	0	0 %
	42. Creo que las cosas que hago no son importantes.	10	100 %	0	0 %
En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas. (15)	43. Tengo la seguridad de que soy capaz de finalizar mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	44. Estoy seguro de que puedo acabar mi trabajo.	10	100 %	0	0 %
	45. Estoy seguro que puedo acabar las tareas que hago en mi trabajo.	10	100 %	0	0 %

V: lo comprendo/ X: no lo comprendo.

Apéndice J. Protocolo de Aplicación

PROTOCOLO APLICACIÓN

El estrés laboral en personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Un estudio sobre los factores de protección.

1. Información para el evaluador

- La aplicación es de un cuestionario adaptado a lectura fácil. Si es posible, el sujeto debe contestarlo de forma individual.
- El cuestionario consta de dos partes, el cuestionario inicial sobre factores personales y el test MBI- GS que mide el estrés laboral.
- Si el sujeto tiene dudas en el cuestionario inicial se le ayudará a contestar. Si no conocemos la respuesta la dejaremos en blanco.
- El test MBI-GS presenta el ítem original del test y tres adaptaciones de este en lectura fácil. Los cuatro enunciados corresponden al mismo ítem.
- En esta segunda parte, si el sujeto tiene dudas, se le indicará que lea el último enunciado, si sigue teniendo dudas, se le leerá en voz alta el último enunciado hasta tres veces. Si sigue teniendo dudas se le indicará que deje la respuesta en blanco.
- Se adjunta una hoja de apoyo “**tarjeta de respuestas**”, para colocar junto al sujeto a modo de recordatorio del significado de las respuestas.
- En los casos en los que el sujeto necesite apoyo continuo en la aplicación, se leerá en voz alta el documento, repitiendo hasta tres veces cada pregunta si fuera necesario.

2. Consigna

El propio cuestionario tiene redactadas las instrucciones de aplicación.

En los casos en los que el sujeto tenga un nivel adecuado, puede leerlas y rellenarlo de forma individual.

En los casos en que se considere necesario se leerá en voz alta la siguiente consigna:

Vamos a leer juntos la primera hoja.

Estamos haciendo una investigación en colaboración con el servicio de prevención mancomunado de Amica.

La investigación es sobre los factores de protección para favorecer ambientes saludables en el trabajo.

Lee cada frase de forma tranquila. Contesta a todas las preguntas, te llevará entre 5 y 10 minutos.

Si tienes alguna duda pregúntame, te ayudaré a contestar.

Las respuestas que nos des serán anónimas. Anónimas significa que nadie conocerá tus respuestas así que no tienes que poner el nombre.

Si has entendido todo lo que te he explicado y estás de acuerdo con participar, por favor, pon la fecha y tu firma o iniciales.

Gracias.

Ahora puedes pasar la hoja y comenzar. La forma de contestar es poniendo una X en el recuadro que corresponda, mira este ejemplo, así.

Puedes empezar.

3. Contacto

Si tienes cualquier duda en la aplicación manda un email a: isabelgm@amica.es