



**Mester Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y
Organizaciones**

Trabajo de fin de Máster

Curso 2022/2023

Modalidad: Revisión Bibliográfica

Título: Estudio de revisión sobre la calidad de vida laboral en el puesto de trabajo adaptado para personas con diversidad funcional

Autor: Fernando Fco. Serna Berná

Tutor: José Rafael Lobato Cañón

COIR: 230705071636

INDICE

RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO	5
METODOLOGÍA.....	6
RESULTADOS	7
Resultados del proceso de selección.....	8
Análisis de los resultados	8
DISCUSIÓN.....	16
CONCLUSIONES.....	18
BIBLIOGRAFÍA.....	18



RESUMEN

La adaptación de puestos de trabajo se ha convertido en un área de especial interés en el ámbito de los recursos humanos a través de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Cómo las organizaciones hacen frente a este tipo de situaciones ha llevado a cuestionarse cómo perciben la calidad de vida las personas con discapacidad que se encuentran insertadas laboralmente con adaptación de sus puestos de trabajo. El presente estudio tiene como finalidad llevar a cabo una revisión de la bibliografía existente sobre la calidad de vida de las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas mediante adaptación de sus puestos de trabajo. Para ello se realizó una búsqueda bibliográfica en las bases de datos Rdalyc, Scielo y Google Scholar siguiendo la metodología PRISMA. Se revisaron 182 artículos de los cuales 17 fueron finalmente seleccionados para su análisis. Tras la revisión de los documentos, se hallaron factores que pueden influir significativamente en la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, como la modalidad de empleo, la autodeterminación, la inclusión o los recursos de apoyo. A su vez también se detectaron aspectos negativos o barreras que suponen impedimento del correcto desarrollo laboral de estas personas, como las físicas y sociales, altas demandas de tarea, precariedad salarial, entre otras.

Palabras clave: “Calidad de vida”, “Adaptación de puestos de trabajo”, “Discapacidad”, “Bienestar laboral”

ABSTRACT

The adaptation of jobs has become an area of special interest in the field of human resources through the labour inclusion of people with disabilities. How organizations deal with this type of situation has led to the questioning of how people with disabilities who find themselves inserted in the workplace with adaptation of their jobs perceive the quality of life. The purpose of this study is to carry out a review of the existing bibliography on the quality of life of people with disabilities who are actively working by adapting their jobs. For this, a bibliographic search was carried out in the Rdalyc, Scielo and Google Scholar databases following the PRISMA methodology. 182 articles were reviewed, of which 17 were finally selected for analysis. After reviewing the documents, factors were found that can significantly influence the quality of life of people with disabilities, such as the type of employment, self-determination, inclusion, or support resources. At the same time, negative aspects or barriers that impede the correct labour development of these people, such as physical and social ones, high task demands, precarious salary, among others, were also detected.

Key words: “Quality of life”, “Adaptation of jobs”, “Disability”, “Work well-being”

INTRODUCCIÓN

A la hora de acceder a un puesto de trabajo, la variabilidad interpersonal de los futuros trabajadores hace necesario, en mayor o menor medida, una evaluación inicial del puesto de trabajo y de los riesgos derivados del mismo (Sancho, et al., 1999). Estas intervenciones son más necesarias en el caso de colectivos con diversidad funcional (discapacidad) que, por situarse en los extremos de la población, pueden evidenciar más desajustes en relación con el desempeño de las tareas de un puesto de trabajo diseñado para la media de la población (Zavala, 2019).

La publicación de la Directiva 2000/78/CE, aprobada por el Consejo de la Unión Europea, representa un avance muy importante en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que, además de recoger el derecho de todos los ciudadanos a obtener un trato ausente de discriminación, introduce el concepto de “ajuste razonable” para restablecer la igualdad.

La Ergonomía es la ciencia multidisciplinar que aborda la planificación, concepción y evaluación de las tareas, trabajos, productos, organizaciones, entornos y sistemas, para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas (Chi, 1999). La aplicación sistemática de la ergonomía en el campo de la adaptación de puestos de trabajo es un elemento fundamental a la hora de favorecer la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Tortosa, et al., 1999).

Herzberg (1966) considera que existen dos factores que explican la motivación de los trabajadores en la empresa: los factores de higiene que están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo: las condiciones de trabajo, el sueldo, las relaciones humanas, la política de la empresa, etc.; y los factores motivadores que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo, y están relacionados con el contenido del trabajo: la realización de un trabajo interesante, el logro, la responsabilidad, el reconocimiento, la promoción, etc.

La satisfacción en el trabajo es por lo tanto una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Bravo, et al., 2002). En definitiva, la satisfacción laboral es un concepto globalizador con el que se hace referencia al aumento de la calidad de vida laboral.

La creación de un ambiente laboral satisfactorio, en el cual los empleados perciban seguridad, bienestar, integración y desarrollo personal son consideraciones que van tomando mayor importancia dentro de la gestión empresarial en la actualidad. Los

líderes comprenden las ventajas que existen de tener un entorno laboral satisfactorio, en este campo toma gran importancia los recientes estudios en la psicología positiva (Sanchez, 2015), cuyo objetivo es descubrir y promover los factores que permiten el crecimiento del individuo y de las comunidades; es decir, se preocupa por que las personas logren mayores niveles de bienestar y felicidad en su entorno laboral e individual ayudándoles a que no presenten problemas psicológicos (Flores, et al. 2010).

La satisfacción laboral en torno al trabajo tiene como objetivo mejorar la calidad de vida mediante el logro de intereses de la organización (Granados, 2011). En coherencia, conseguir un buen nivel de satisfacción y bienestar en las organizaciones es indispensable para que los trabajadores puedan cumplir su labor para con la organización y así mismo poder alcanzar los objetivos implementados por la misma.

Algunos autores (Alcover y Perez, 2014) exponen que para lograr una integración laboral de las personas con discapacidad, las organizaciones deberían tener un mayor compromiso por parte de la dirección en cuanto al diseño y políticas, la implementación de programas formativos y cualificación de los empleados y por su puesto un apoyo técnico hacia las personas con discapacidad, el incremento de ayudas fiscales e incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

Existe evidencia de que las investigaciones respecto a la población con diversidad funcional se centran en aspectos relacionados con su discapacidad y la manera de hacer más funcional su desempeño en el trabajo, sin embargo, la evaluación de las condiciones de los trabajadores con diversidad funcional una vez se encuentran dentro de las empresas, es un tema de poco interés (Flores, et al., 2011). Esta situación científica manifiesta, por lo tanto, un interés potencial de objeto de revisión bibliográfica donde poder distinguir si se trata de una temática en desarrollo, o que las empresas no cuentan con un sistema de bienestar para población diversa; por consiguiente, y teniendo en cuenta, tanto la importancia de la calidad de vida laboral como la falta de estudios referidos a esta población.

En el presente trabajo, surge la inquietud por conocer las condiciones de adaptación en el trabajo que generan una mayor calidad de vida y satisfacción laboral en la población con diversidad funcional así como sus posibilidades de acceso y condiciones de mantenimiento en un entorno laboral.

OBJETIVO

Objetivo general: Realizar una investigación documental de los trabajos publicados en los que se evalúa la calidad de vida relacionada con la adaptación al puesto de trabajo en personas con diversidad funcional.

Objetivos específicos:

- Exposición y discusión de las principales variables relacionadas con la calidad de vida en el puesto de trabajo adaptado para una persona con diversidad funcional.
- Evaluación de modelos ergonómicos en calidad de diseño de puestos para personas en situación de discapacidad

METODOLOGÍA

Planteamiento de la pregunta de investigación:

- ¿Qué impacto ejercen los puestos de trabajo adaptados en la calidad de vida y satisfacción laboral de las personas con diversidad funcional?

Definición de criterios de inclusión y exclusión para la realización de la búsqueda:

- Criterios de inclusión:
 - Estudios en los que se aborden la calidad de vida en el puesto de trabajo para personas con discapacidad.
 - Estudios en los que se aborde el bienestar laboral en las personas en situación de discapacidad.
 - Estudios que abarquen el diseño de puestos de trabajo para la mejora de la inclusión de las personas al entorno laboral.
- Criterios de exclusión: todos aquellos estudios que no estén directamente relacionados con el tema de investigación.

Herramientas de búsqueda:

- Se seleccionan las palabras clave relevantes utilizados como criterios de búsqueda, en el caso de esta investigación, las palabras clave seleccionadas para la búsqueda serán: "estudio calidad de vida" y "adaptación de puestos de trabajo" y "empleado discapacitado", "calidad de vida" y "discapacidad" y "empleo adaptado" y "bienestar laboral".
- Se ha de realizar búsqueda exhaustiva a través de las diferentes bases de datos, redalyc, scielo y google scholar, utilizando las palabras clave anteriormente mencionadas.
- Los estudios y artículos encontrados se sometieron a un proceso de selección utilizando los criterios de inclusión y exclusión anteriormente seleccionados.

Selección de estudios:

- Realizar una revisión tanto de los títulos como de los resúmenes de los diferentes artículos identificados, con la finalidad de evaluar su relevancia.

- Seleccionar y extraer aquellos que cumplan los criterios de inclusión.

Evaluación de la calidad de los estudios:

- Evaluar los estudios para estimar su calidad y registrar los resultados obtenidos.
- Criterios de evaluación según guía PRISMA.

Método de extracción de datos:

- Diseño de una tabla matriz donde se extraigan y organicen los datos relevantes de los estudios seleccionados, métodos utilizados, características de la muestra, métodos utilizados, estadísticos, resultados principales, etc.

Análisis de datos:

- Realizar un análisis sistemático de los datos extraídos de los estudios.
- Identificar patrones o relación entre los resultados de los diferentes estudios extraídos.

Síntesis de los resultados, discusión e interpretación:

- Llevar a cabo una síntesis narrativa de los hallazgos más relevantes de los estudios incluidos en la revisión bibliográfica.
- Identificar las conclusiones clave y destacar las limitaciones de la evidencia.
- Analizar los resultados obtenidos en el contexto de la pregunta de investigación y discutir las implicaciones de los hallazgos y su relevancia para la satisfacción laboral y calidad de vida en personas con diversidad funcional en puestos adaptados.

RESULTADOS

Se llevó a cabo una búsqueda utilizando bases de datos bibliográficos, como son:

- Rdalyc
- Scielo
- Google Scholar

Los términos de búsqueda utilizados fueron, calidad de vida y bienestar laboral para la estimación del efecto que se pretende medir a través de los datos, adaptación de puestos de trabajo y discapacidad para la concreción de la población y el ámbito concreto en el que se pretende medir dicho efecto. Al combinar dichas palabras clave con los operadores booleanos lógicos AND (Y) en los patrones de búsqueda en las diferentes bases de datos se extrajeron:

Resultados del proceso de selección

Tras la búsqueda inicial en las respectivas bases de datos se encontraron un total de 44 artículos. Durante la primera extracción de resultados, se revisaron título y resumen de cada artículo. Tras ello se procedió a la eliminación de artículos duplicados e inelegibles, se eliminaron un total de 8 duplicados y 130 inelegibles. Tras ello, 22 fueron descartados al aplicar los criterios de inclusión y exclusión, ya que la finalidad del estudio no se correspondía con el estudio de la calidad de vida de personas en condición de discapacidad, o acerca del estudio de la calidad de vida laboral en la adaptación de puestos de trabajo en personas discapacitadas o no fueron considerados útiles para la finalidad de esta investigación. Tras ello se sometieron los estudios a los criterios de elegibilidad según la metodología prisma, tras lo cual se descartaron 5 artículos por motivos de falta de consistencia en su constructo o falta de rigor estadístico. En total quedaron 15 artículos, cuya finalidad es el estudio de la calidad de vida en el entorno laboral de personas en situación de discapacidad, y 2 artículos que referentes al estudio de la adaptación ergonómica de puestos de trabajos para personas con discapacidad.

Análisis de los resultados

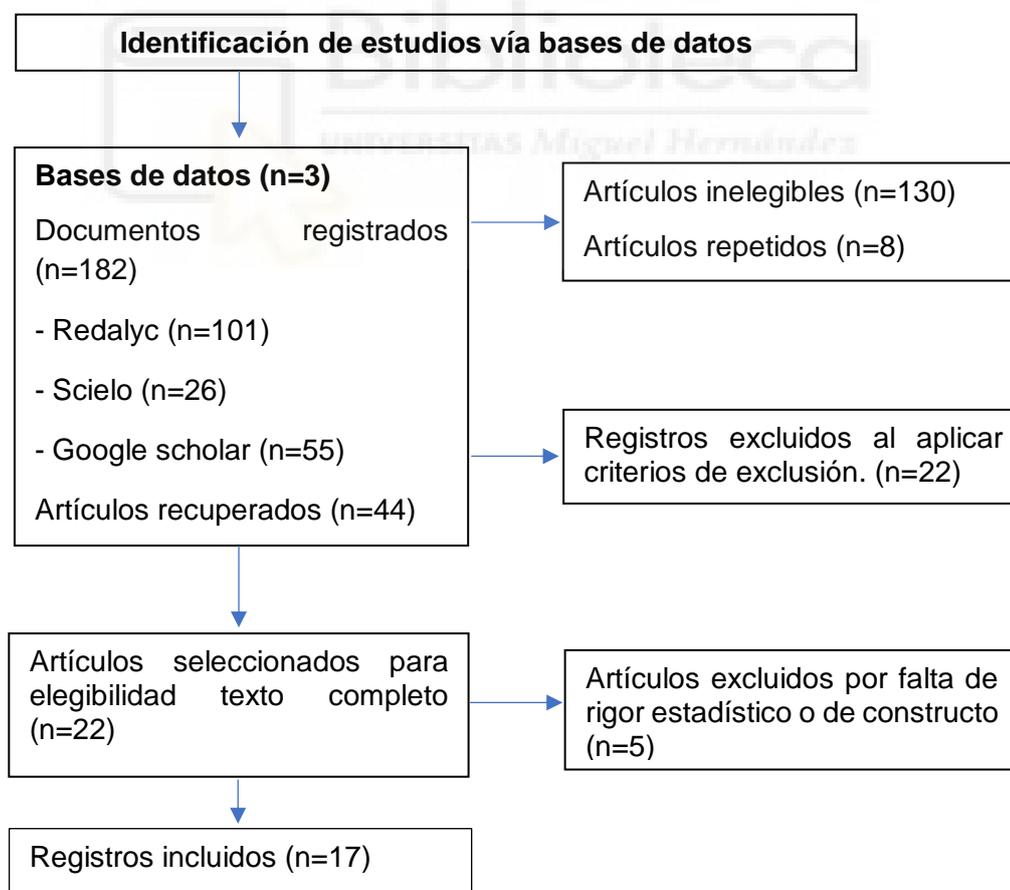


Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Variables	Resultados	Conclusiones
Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., Rapley, M., 2010	Estudio descriptivo longitudinal	<ul style="list-style-type: none"> - Los empleados con discapacidad intelectual que recibieron apoyo obtendrían una puntuación más alta en la calidad de vida objetiva y subjetiva, el entorno de trabajo y la integración en la comunidad que los adultos similares - Los compañeros de trabajo sin discapacidad obtendrían una puntuación más alta en la calidad de vida objetiva y ambiente de trabajo que las personas con discapacidad intelectual, - Los empleados apoyados obtendrían una puntuación más alta en la calidad de vida subjetiva que los compañeros de trabajo sin discapacidad. 	Involucración Cohesión grupal Apoyo supervisor Autonomía Orientación de tarea Presión de trabajo Claridad Innovación Control gerencial Confort físico Estresores de trabajo Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Los resultados resaltan que la primera hipótesis puede ser aceptada en términos de calidad de vida objetiva pero no subjetiva. - Las puntuaciones excluyen relación entre CdV y entorno de trabajo, pese a que su percepción de claridad sea mejor. - En cuanto a la segunda hipótesis los resultados demostraron mayor CdV objetiva. Se hallaron ventajas en cuanto a la escala de clima laboral. - En cuanto a la tercera hipótesis, los hallazgos descubiertos en los resultados demuestran que los empleados con empleo con apoyo poseían una visión más positiva de sus vidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Los hallazgos respaldan la utilidad del empleo con apoyo como un medio para proporcionar una ocupación constructiva y una mejor calidad de vida a las personas con discapacidad intelectual.
Pascual- García, D., Garrido- Fernández, M., Antequera- Jurado, R., 2014	Estudio Cuasi experimental	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar un programa ideado para promocionar la autodeterminación y la calidad de vida de personas en situación de discapacidad. 	Autodeterminación, Derechos Bienestar emocional Inclusión social, Desarrollo personal Relaciones interpersonales Bienestar físico Bienestar material	<ul style="list-style-type: none"> - Se cumple la hipótesis del estudio, las personas obtuvieron puntuaciones mayores en percepción de calidad de vida tras la aplicación de un programa a través del cual se incrementa la autodeterminación y la mejora de la comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Se confirma que la autodeterminación es un elemento directamente relacionada con la mejora de la calidad de vida y su integración. Del mismo modo se confirma que a través de las condiciones adecuadas mejora la autodeterminación
Laborda- Molla, C., González- Fernández, H., 2017	Estudio de diseño cualitativo	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiar la calidad de vida en el medio de empleo de personas con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo y en centros ocupacionales. 	Tipología de centro (Empleo normalizado, Empleo con apoyo, Centro especial de empleo, Centro ocupacional) Grado de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Los resultados muestran que existen tres elementos determinantes en el desarrollo profesional y en la CdV (orientación profesional, formación y participación en los procesos). Pese a ello se ha detectado carencias en cuanto a las oportunidades para la implicación, dificultad para acceso a formación postobligatoria y falta de apoyo natural, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación laboral, formación e intervención procesos participativos, como principales detonantes para el desarrollo de carrera y crecimiento personal y mejora de la CdV.

Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Variables	Resultados	Conclusiones
Becerra, M. T., Montanero, M., Lucero, M., 2012	Revisión sistemática	- Analizar los modelos de intervención en los que se asientan dichos programas, así como sus estrategias y recursos de orientación.		<ul style="list-style-type: none"> - Formación pre-laboral: 90% de iniciativas revisadas contemplan acciones de formación previa no directamente relacionadas con un puesto de trabajo. - Formación y orientación laboral: 30% contemplan cursos de formación de enfoque transversal. 25% organizan actividades. - Apoyo intensivo: excepto uno todos los modelos proporcionan apoyo intensivo basado en la supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> - Denominador común "Supervisión inicial" dentro del puesto. - Muchos de los modelos seleccionados siguen el modelo tradicional "formación y emplazamiento" - Perfil de modelo predominante, "formación-colocación-mantenimiento" combinado con planes de formación (in side – out side)
Rodríguez, A., 2017	Estudio cuantitativo	- Conocer la percepción de calidad de vida laboral de personas con discapacidad física empleadas en un centro especial de empleo.	Motivación intrínseca Carga de trabajo Apoyo directivo Calidad de vida profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las personas perciben una CdV laboral por debajo de sus expectativas. - La variable que ha obtenido mayor (X) es Motivación intrínseca, seguido de carga de trabajo y con menor puntuación apoyo directivo. - Los centros de especiales de empleo deben adaptarse al trabajador de acuerdo con sus habilidades y limitaciones. - La percepción salarial es escasa, desfavorece la inclusión - La mayoría de encuestados perciben rechazo la creatividad en los puestos de trabajo. - Desfavorece la inclusión, autodeterminación. - La mayoría de encuestados no perciben mejoras en cuanto a promoción de puestos 	<ul style="list-style-type: none"> - Baja calidad percibida - Mucha carga de trabajo frente escasez salarial (barreras de inserción y CdV) - Mala relaciones con directivos - Motivación intrínseca muy elevada por parte de los trabajadores
Salvador-Ferrer, C., 2020	Estudio descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la valoración de inclusión social - Analizar si el conflicto-rol relaciona con inclusión social. - Analizar papel autodeterminación como mediador entre conflicto rol e inclusión social 	Autodeterminación, Inclusión social, Conflicto de rol	<ul style="list-style-type: none"> - Autodeterminación posee efecto mediador entre conflicto de rol y inclusión social. Dicha conclusión permite plantearse que los déficits personales no han de compensarse, si no que se ha de invertir en apoyos individualizados, para conseguir participación de la persona con discapacidad y mejorar su calidad de vida 	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede concluir a través de los resultados que los empleados valoran la inclusión social, además respaldan el modelo propuesto para alcanzar la inclusión del colectivo.

Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Variables	Resultado	Conclusiones
Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., Banks, P., 2007	Revisión sistemática	- Considerar el impacto del empleo con apoyo en el bienestar socioemocional de las personas con discapacidad		- Los resultados de calidad de vida, bienestar y autonomía fueron en gran medida positivos, pese a que se percibió carencias en cuanto a aceptación social. - Los estudios analizados proporcionan hallazgos consistentes en cuanto a calidad de vida y bienestar elevados, incluso aquellos que tenían empleo. A su vez estos últimos reportaron niveles altos de bienestar psicológico en términos de locus de control y autoestima.	Las diferencias encontradas en las variables podrían reflejarse en las características de los participantes. Los autores sugieren la disposición y la sensación de bienestar podrían ser determinantes en la obtención de empleo con apoyo.
Flores, N., Jenaro, C., Begoña, M., 2011	Estudio descriptivo transversal a través de encuestas.	- las demandas laborales tendrán un impacto negativo en la calidad de vida laboral percibida - los recursos tendrán un impacto positivo en la calidad de vida laboral percibida - las demandas laborales y los recursos predecirán la calidad de vida laboral de los empleados con discapacidad intelectual en talleres protegidos y empleo con apoyo	Demandas de trabajo, Demandas de tareas, Estresores, Demandas Psicológicas, Demandas físicas, Recursos, Apoyo organizacional, Apoyo social, Calidad de vida laboral	- De acuerdo con la primera y segunda hipótesis, las demandas se asocian muy significativamente de forma negativa con CdV. Los recursos de apoyo (organizacionales como interpersonales) se asocian significativamente con resultados positivos con CdV. - La predicción de CdV de todos los factores conjuntamente, el coeficiente de determinación mostró que el 37% de varianza total fue explicado. De esta forma los coeficientes mostraron resultados significativos con las variables Demandas laborales, apoyo social compañero y apoyo social supervisor	Las medidas comunes de psicología organizacional se pueden utilizar con éxito con esta población para evaluar la calidad de vida laboral. Este estudio confirma la naturaleza multidimensional de la calidad de vida laboral y el impacto de las demandas laborales y los recursos disponibles en la satisfacción percibida con el trabajo de los trabajadores con discapacidad intelectual.
De Jesus, A., Girón, I., García, G., 2009	Estudio no experimental, de tipo transeccional /correlacional	Identificar la relación entre la modalidad de empleo (protegido – con apoyo) y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual.	Nivel de remuneración Condiciones de seguridad Oportunidades de desarrollo Oportunidades de progreso continuo Integración social Balance entre trabajo/descanso.	- Aquellos individuos en condición de trabajo con apoyo presentaban mayores niveles de satisfacción con el trabajo y por tanto una mayor calidad de vida que aquellos que trabajaban en empleos protegidos. - Otros resultados sostienen que los participantes con empleo competitivo presentan niveles más altos de calidad de vida - Los resultados de este estudio no demuestran evidencias entre calidad de vida y modalidad de empleo, aunque la muestra demuestra una elevada calidad de vida en puntuaciones para, si no parece más estrechamente relacionada con las condiciones particulares del trabajo en si.	Se concluye que los empleos adaptados más semejantes aumentan la calidad de vida de los empleados discapacitados, ya que se demuestra mayor integración, ajuste de empleo y mejores resultados en desempeño.

Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Variables	Resultados	Conclusiones
Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., García-Calvo, P. M., 2010	Estudio descriptivo correlacional	<ul style="list-style-type: none"> - Quienes experimenten mayor estrés laboral percibirán con mayor intensidad las demandas del trabajo, y experimentarán menor recursos y calidad de vida. - Existirán diferencias significativas entre los trabajadores con burnout y engagement experimentado. (A + burnout – CdV) - Existirán diferencias significativas entre burnout y engagement y CdV en función de la alternativa laboral. (Alternativa + inclusiva -burnout + engagement + CdV) -Demandas, recursos, burnout y engagement serán predictores de CdV 	Demandas y recursos laborales, Calidad de vida Laboral (estresores laborales, satisfacción), Burnout (agotamiento, cinismo, baja eficacia, etc.), Engagement	A través de los análisis estadísticos descriptivo e inferencial de los resultados obtenidos a través de las pruebas paramétricas para la medición de las diferentes variables se concluye que se confirman las cuatro hipótesis propuestas a partir de la pregunta de investigación	En conclusión, la CdV laboral depende de la adecuada sintonía entre las demandas, los riesgos psicosociales, y los recursos disponibles para hacerles frente.
Larráyo, A., 2014	Estudio de diseño mixto combinado con estudio descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados generales en CdV en PcDI serán más altos ya que son personas que trabajan en modalidad ordinaria. - Existen diferencias significativas en general y por dimensiones a partir de las percepciones de la PdCI entre modalidades ordinario/empleo protegido. - Familias no esperan diferencias significativas salvo en bienestar material. Se esperan más altas para familias con PdCI con empleo ordinario. - Encontraremos diferencias significativas entre percepción de PcDI y sus familias con compañeros y jefes. - Mejora de expectativas ya que se mejora la autodeterminación. 	Genero Unidad de servicio Grupo y modalidad de empleo	De las diferentes pruebas paramétricas y la comparación de resultados se concluye que las hipótesis 1, 3, 4 y 5 se confirman. La hipótesis dos se rechaza.	Resultados obtenidos permiten afirmar que las personas con discapacidad intelectual que trabajan en modalidad de empleo ordinario tienen una percepción de CdV alta. Sin embargo, en los procesos de inserción restan cuestiones sin resolver que podrían mejorarse en futuros procesos
Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J., Kober, R., 1999	Estudio descriptivo cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> - Individuos en empleo competitivo tendrá una mayor calidad de vida que aquellos desempleados - Personas que asisten a un taller protegido será reportar una mayor calidad de vida que los que se quedan en casa 	Satisfacción Competencia Productividad Empoderamiento Independencia Pertenencia social Integración social	Se puede observar que los participantes con empleo puntuaron significativamente más alto en calidad de vida que sus contrapartes desempleadas y aquellos en talleres protegidos.	El proceso de emparejamiento fue llevado a cabo por la agencia de empleo y, por lo tanto, estaba abierto a sesgos. La muestra fue tomada de una sola agencia y, por lo tanto, es menos probable que sea representativo.

Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Variables	Resultados	Conclusiones
Castro, L., Cerdá, G., 2015	Escala integral compuesta de evaluaciones objetivas y subjetivas	Realizar un análisis comparativo de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual que asisten a centros de formación laboral.	Autodeterminación Inclusión social, Bienestar laboral Bienestar material Bienestar emocional y físico Bienestar familiar	<p>- Los resultados muestran a la hora de hacer la comparación entre la valoración objetiva (profesionales) vs la subjetiva (participantes), se muestra una mayor percepción de calidad de vida de los participantes que la estimada por los responsables a su cargo.</p> <p>- Entre ellas las variables que obtuvieron mejores puntuaciones en el estudio fue inclusión social. dimensión en la cual las personas perciben mayor nivel de consecución es bienestar laboral, presumiblemente porque en este proceso de formación laboral sienten agrado por la especialidad de su taller laboral, además de un sentimiento de aceptación de su grupo, lo que los identifica con éste y sus compañeros, lo que coincide con los resultados de otras investigaciones.</p> <p>- Otro de las variables con percepción más favorable, su explicación puede darse por el modelo social de la comunidad que incentiva las actividades y favorece el empleo con apoyo.</p>	En ambas evaluaciones la autodeterminación es una de las dimensiones con menor nivel de consecución. Las puntuaciones para CdV no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Los resultados obtenidos instan a promover y potenciar aspectos referidos a habilidades que fomenten la autodeterminación.
Arias, E. F., Baldeón, L. M. V., Bueno, Y. L. A., 2020	Estudio descriptivo cuantitativo	Conocer la situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física de 18 a 65 años del OMAPED-Huancayo. Instrumentos utilizados, cuestionario escala validado.	Grado de formación Tipo de empleo Ingresos económicos Calidad de vida.	Se pueden extraer que la situación laboral de las personas en situación de discapacidad en este estudio es informal, debido al bajo nivel de formación que perciben, por lo que para este grupo se complica su inclusión en oportunidades laborales de calidad. Por otro lado, el promedio de calidad de vida es regular entre los encuestados. Esto sumado a la precariedad salarial, dificultad para el transporte y desplazamiento y la escasa protección hace que disminuya la percepción de inclusión y capacidad, lo a su vez disminuye el bienestar y la CdV, aunque no se refleje en los resultados.	La situación laboral de las PcDF del sector formal e informal es diferenciada por sus ingresos y la calidad de vida es regular.

Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Variables	Resultados	Conclusiones
Costa, J., 2021	Revisión bibliográfica, Estudio cuantitativo	Analizar la Calidad de Vida en el Trabajo de personas con discapacidad, así como el grado de importancia que posee la arquitectura comparada con los demás aspectos que influyen en la satisfacción laboral.	Acceso al mercado, Ambiente construido, Integración vida laboral, Conciliación salarial, Evaluación del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al mercado: 25% afirman no haber tenido dificultad. 20% indica haber estado más de 10 años, la mayoría más de 3 años. - Ambiente construido: 70% ambiente favorable (ambiente ideal inexistente) - Deseño del puesto: 60% diseño favorable, notoria diferencia entre PcD y PsD, los primero poseen percepciones más desfavorables. - Integración en la empresa: 70% integración favorable, uniformidad en puntuaciones comparadas entre PcD vs PsD - Conciliación vida laboral: Resultados generales positivos, pero de forma individual denota irregularidad. La explicación se puede sostener por las situaciones personales de los individuos. - Retribuciones: 50% puntuaciones positivas, pese a que sigue la irregularidad del caso anterior. - Evaluación del rendimiento: puntuaciones negativas, inferior al 50%, personas sin discapacidad han valorado de forma más positiva dicho factor. - Los encuestados ha puntuado de forma acentuada que no tenían mejores condiciones en trabajos pasados que las del trabajo actual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad valoran de formas negativa indicadores como Ambiente Constituido de Trabajo y el Puesto de Trabajo. - Las personas con discapacidad puntúan de forma negativa Conciliación y Retribución. - Las personas con discapacidad parecen encontrar más dificultades para encontrar trabajo que las personas sin discapacidad. -Las personas con discapacidad encuentran un ambiente receptivo de permanencia. - Se valida que los Centros Especiales de Empleo suponen una mejora en la calidad de vida laboral de las personas con y sin discapacidad. Destacan las condiciones ambientales. - Se ha observado que las personas con diferentes tipos de discapacidad y sin discapacidad se pueden ver afectadas por el ambiente construido del trabajo. - Se han encontrado limitaciones en cuanto al tamaño muestral de cada grupo.

Tabla: Resumen de contenido y resultados de los artículos seleccionados.

Autores	Estudio y diseño	Objetivo/Hipótesis	Procedimiento	Resultados	Conclusiones
García, E., Flores, D., García, J. A., Troche, Y., 2021	Revisión bibliográfica	Estudio del impacto de técnicas ergonómicas y antropométricas en el procedimiento de adaptación de puestos de trabajo en centros especiales de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - 1º fase: preparatoria: Revisión de normativas y protección de derechos, información - 2º fase: Análisis del área y puesto de trabajo con el fin de poder determinar demandas físicas, sensoriales y cognitivas. - 3º fase: Descripción de puestos de trabajo. - 4º fase: Consideración de la adecuación del puesto al trabajador en función de las capacidades y modo de trabajo. Se pueden dar tres situaciones. <ul style="list-style-type: none"> - Es posible la incorporación sin adaptación. - Es posible la incorporación al empleo con adaptaciones. - NO es posible la incorporación. 	<p>Garantizar la autodeterminación y satisfacción de la persona, mediante la calidad de los servicios y apoyos recibidos</p> <p>Considerar la discapacidad como eje transversal en todos los ámbitos</p> <p>Eliminar barreras del entorno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Físicas - Sociales 	<p>Pasos para el diseño antropométrico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir dimensiones relevantes para el diseño (características técnicas del medio) - Identificar dimensiones humanas que se correspondan con dimensiones relevantes.
Breiceño, D. C., 2019	Revisión bibliográfica	Analizar la relación entre la relación entre ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologías: <ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar el puesto más adecuado, basado en las demandas y capacidades • Modificar o rediseñar el puesto • Educación y entrenamiento - Legislación: <ul style="list-style-type: none"> • Atenerse a toda la legislación referente a la inclusión de las PcD - Experiencias de inclusión: <ul style="list-style-type: none"> • Los estudios revelan que la necesidad de un acabado conocimiento ergonómico previo de las tareas, condiciones físicas, y asociarlos a las condiciones y capacidades de las PcD - Visiones de ergonomía: <ul style="list-style-type: none"> • La PcD, dificultades, habilidades, conocimientos formación. • Actividad laboral, acciones, demandas, cooperación. • Puesto físico, muebles, equipos, máquinas, higiene, etc. • Organización del trabajo en la organización, tareas, turnos. • Compatibilidad con la vida personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologías, se refiere trabajos que describen/prueban diferentes métodos para que PcD se integren. - Aspectos de legislación: los diseños legislativos y políticas de las estructuras gubernamentales. - Experiencias: aquellas investigaciones sobre personas o grupos en situación de discapacidad que se enfrentan a la inclusión al mundo laboral. - Visiones sobre ergonomía y discapacidad: Análisis o metaanálisis de procesos de inclusión de PcD 	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha logrado identificar y detallar cuatro áreas en las que se relaciona la ergonomía y la inclusión de PcD. - El uso de técnicas y herramientas ergonómicas en los procesos de inclusión son reconocidos y valorados, donde se identifican beneficios en diversos ámbitos. - La perspectiva de discapacidad desde ergonomía dignifica un claro avance en los procesos de mejora en condiciones de calidad de vida.

DISCUSIÓN

La presente investigación ha tenido como principal objetivo analizar la calidad de vida de las personas con discapacidad en puestos de trabajo adaptado. A través de una exhaustiva revisión bibliográfica en la que se analizaron 17 artículos relevantes en el campo de estudio a través de los cuales se logró obtener una visión completa y actualizada acerca del tema.

Entre estos factores, se puede destacar la modalidad de empleo de los sujetos, estudios como son el Eggelton, I. et al. (1999), De Jesus, A. et al. (2009), Beyer et al. (2010), Laborda, C. y González, H. (2017), Larráyo, A. (2014) dictaminan que aquellas personas en situación de discapacidad que poseen modalidades de empleo ordinario, o similar poseen mejor percepción de su calidad de vida frente a modalidades de empleo protegido o talleres de empleo.

Por otro lado, estudios como el de Pascual-García, D. et al. (2014), Salvador-Ferrer, C. (2020) y Larrayoz, A. (2014), destacan factores como la autodeterminación y la mejora de la comunicación, los cuales se perciben como uno de los principales factores que determinan una buena calidad de vida, poseen un papel mediador en el conflicto de roles, ya que al poseer capacidad de decisión sobre las tareas y funciones que desempeñan les dota de una percepción de control que, tanto objetiva como subjetivamente, mejora la percepción de su calidad de vida.

En cuanto a los recursos de apoyo en el puesto de trabajo, el estudio de Flores, N. (2011), determina que las personas con discapacidad poseen mejores percepciones de calidad vida objetiva y subjetiva sobre su calidad de vida.

Al contrario, las altas cargas de trabajo y la demanda de tarea predicen la disminución de la percepción de la calidad de vida, aunque ésta aumenta al incluir recursos de apoyo. (Flores, N., 2011)

En cuanto a la inclusión, como factor determinante de la percepción de la calidad de vida. Las investigaciones de Castro, L. y Cerdá, G. (2015), Salvador-Ferrer, C. (2020) ponen en evidencia que las personas en situación de discapacidad aumentan la percepción de su calidad de vida por medio de la aceptación en el grupo en el que se encuentran integrados. Estas investigaciones tienen en consideración inclusión social como variable predictora de calidad de vida sus resultados aparentemente son positivos cuando en el ambiente organizacional favorece la inclusión.

Pese a lo descrito anteriormente en muchos de los estudios revisados se detectan a través de las puntuaciones que existen carencias en las variables arriba descritas en

cuanto a su aplicación. En estudios como el Laborda, C. y Gonzalez, H. (2017) se detectan debilidades en cuanto a las oportunidades de implicación y desarrollo, dificultad en el acceso a la formación y desarrollo personal, así como carencias en cuanto a los recursos de apoyo. Del mismo modo, en estudios como el Rodríguez, A. (2017) y Costa, J. (2021), se describe que estas personas perciben incapacidad en cuanto a la promoción dentro de su puesto, rechazo de creatividad en sus tareas, y escasa percepción económica.

Al considerar las aportaciones de las investigaciones que estudian el diseño de puestos, como la de García, E. (2021) se ha de garantizar la autodeterminación y la satisfacción de la persona a través de proporcionar calidad en los servicios y los recursos de apoyo percibidos. A su vez se han de eliminar barreras tanto físicas como sociales para integración y aceptación de estas personas en un entorno laboral saludable. Del mismo modo se ha de procurar que exista formación adaptada y continua para la integración de estas personas en su puesto, y de esta forma tengan posibilidades de mejorar su desempeño, aportar perspectivas más creativas, incluso promocionar a puestos superiores. (Briceño, D., 2019)

Posteriormente cabe adaptar el entorno físico, la organización del trabajo, las acciones y demandas de este, fomentando la cooperación y la comunicación, procurando la conciliación del trabajo con la vida personal (Briceño, D., 2019). La promoción de dichos factores representa desafíos importantes que las organizaciones deben abordar e intentar garantizar para personas en situación de discapacidad, a fin de promover un entorno laboral saludable y productivo.

En cuanto a las limitaciones que se han encontrado a la hora de elaborar esta investigación han sido la ausencia de investigaciones que evalúen la calidad de vida de personas en situación de discapacidad en `puestos de trabajo adaptado en español lo que ha dificultado la búsqueda. Otra de las limitaciones que ha tenido el estudio ha sido en cuanto a la calidad de las fuentes, ya que la calidad de los diferentes estudios no parece ser igual de rigurosa en todos los casos, lo que puede afectar a la confiabilidad de los resultados. Por último, cabe destacar la imposibilidad de abarcar todo el conocimiento disponible sobre el tema ya que se trata de un tema que esta en constante crecimiento y evolución. Es por ello que para futuras líneas de investigación cabría ahondar en el estudio de la efectividad de las adaptaciones, identificar mejores prácticas en materia de adaptación de puestos de trabajo, incluso realizar un enfoque específico en las discapacidades específicas con el fin de abordar dichas cuestiones y avanzar hacia la inclusión y el bienestar de las personas en condición de discapacidad.

CONCLUSIONES

Tras realizar una discusión de los resultados y contestando a la pregunta de investigación, la adaptación de puestos de trabajo es un factor determinante para la mejora de la calidad de la calidad de vida. Los estudios en los que se realiza una comparativa en cuanto a modalidad de empleo determina que son los empleos competitivos u ordinarios los que mayor calidad de vida percibida obtienen, por lo que cabe determinar a través de los resultados que es necesaria la adaptación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, aunque son los trabajos cuyas características son más similares a las de un trabajo sin apoyo, a través de las cuales puedan desarrollar su habilidades y competencias.

En conclusión, existe evidencia científica de que existen diversos factores que ejercen un impacto positivo en la calidad de vida. Del mismo modo existen otros factores que en su ausencia o mal desarrollo en su actividad pueden suponer la reducción de la satisfacción y por consiguiente la disminución de la calidad de vida.

Factores como la autodeterminación, la mejora de la comunicación, los recursos de apoyo y la integración social se perciben como uno de los principales determinantes de calidad de vida. Las altas cargas de trabajo, la demanda de tarea y la baja percepción salarial son predictores de la disminución de la percepción de calidad de vida.

A través de lo descrito anteriormente cabe determinar que la adaptación de puestos de trabajo requiere de un conocimiento específico de las demandas del puesto, así como de las características, capacidades y habilidades de la persona con discapacidad.

Este estudio proporciona una visión valiosa sobre los factores que pueden afectar a la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad con trabajos adaptados, así como ciertas nociones en cuanto al diseño ergonómico de estos puestos. Los resultados resaltan la importancia de considerar dichos factores para procurar la calidad de vida laboral de las personas en condición de discapacidad en su entorno laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 206-223.
- Arias, E. F., Baldeón, L. M. V., & Bueno, Y. L. A. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62.

- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295.
- Bravo MJ, Peiró JM y Rodríguez, I. (2002). *Satisfacción laboral. Tratado de Psicología del Trabajo*. Volumen I. Madrid: Síntesis Psicología.
- Briceño, D. Z. (2019). Métodos ergonómicos de inclusión de personas en situación de discapacidad al trabajo. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 1(1), 158-170.
- Castro Durán, L., Cerda Etchepare, G., Vallejos Garcías, V., Zúñiga Vásquez, D., & Cano González, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología latinoamericana*, 34(1), 175-186.
- Chi, C. F. (1999). A study on job placement for handicapped workers using job analysis data. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 24(3): 337-351
- Costa Araujo, J. (2021). *Diseño de espacios de trabajo: la influencia de la arquitectura en la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad*. (43-53). La ciudad accesible.
- De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 22(2).
- De la Unión Europea, C. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, (L303/16).
- Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24(2), 133-141.
- Flores Robaina, N., Jenaro Río, C., González-Gil, F., & García-Calvo, P. M. (2011). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad.
- García Rodríguez, E., Flores Hernández, D., García Dihigo, J. A., & Troche Menéndez, Y. (2021). Diseño arquitectónico de puestos de trabajo a personas con discapacidad en talleres especiales de empleo. *Revista de Arquitectura e Ingeniería*, 15(2), 1-15.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de investigación en Psicología*. 14(2) 271- 276
- Herzberg, F.L. (1966) *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.

- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18.
- Laborda Molla, C., & González Fernández, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido: la orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Larráyoiz Echarte, A. (2014). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública de la Comunidad Foral de Navarra.
- Latonda, L. T. (1999). *Ergonomía y discapacidad*. Instituto de Biomecánica de Valencia.
- Muñoz, A. M. C., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30).
- Pascual-García, D. M., Garrido-Fernández, M., & Antequera-Jurado, R. (2014). Autodeterminación y calidad de vida: un programa para la mejora de personas adultas con discapacidad intelectual. *Psicología educativa*, 20(1), 33-38.
- Rodríguez Aicua, Á. (2017). Calidad de vida laboral en Centros Especiales de Empleo.
- Salvador-Ferrer, C. M. (2020). Inclusión social de las personas con discapacidad: estudio piloto en el contexto laboral del papel mediador de la autodeterminación entre el conflicto de rol y la inclusión social.
- Sánchez, A. (2015). Recursos personales. La psicología positiva en las organizaciones. *Programa de formación instituciones penitenciarias*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/284545377_Recursos_personales_La_Psicologia_Positiva_en_las_organizaciones
- Sancho, T., Fidalgo, M.; Pérez, J. (1999). Adaptación al puesto de trabajo. *En: Revista del INSHT*; 4:1218
- Traver, M. T. B., Fernández, M. M., & Fustes, M. L. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: modelos y estrategias de intervención. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(3), 9-27.
- Zavala, D. (2019). Métodos ergonómicos de inclusión de personas en situación de discapacidad al trabajo. *Revista Ergonomía, Investigación y Desarrollo*1(1): 158-170