

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

revistas_copm@cop.es

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
España

Alcover, Carlos-María; Rodríguez, Fernando; Pastor, Yolanda; Fernández, Juan José;
Chambel, Maria José

Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 33, núm. 2, agosto, 2017,
pp. 147-155

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231351827007>

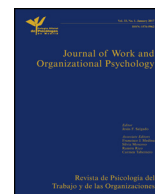
- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad



Carlos-María Alcover^{a,*}, Fernando Rodríguez^a, Yolanda Pastor^a, Juan José Fernández^a
y Maria José Chambel^b

^a Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España

^b Universidade de Lisboa, Portugal

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 4 de marzo de 2017

Aceptado el 8 de mayo de 2017

On-line el 16 de junio de 2017

Palabras clave:

Trabajadores con discapacidad

Salud y bienestar laboral

Condiciones de trabajo

Calidad de vida

Discriminación

R E S U M E N

Este estudio tiene como objetivo analizar las consecuencias del deterioro de las condiciones de trabajo como resultado de la crisis o recesión económica sobre la salud, el bienestar, la percepción y las actitudes laborales en trabajadores con discapacidad. Para ello se utilizó una muestra de 31 trabajadores con discapacidad en empleo ordinario (no protegido) con medidas tomadas en 2013 y 2014. Tras identificar indicadores objetivos y valoraciones de expertos acerca de las condiciones de trabajo de estos trabajadores, se analizaron sus relaciones con las variables percepción de apoyo organizacional, apoyo de los supervisores y compañeros, satisfacción laboral, intención de abandono, estrés percibido, *burnout* y satisfacción vital. Los análisis, paramétricos y no paramétricos, señalan que estas variables son sensibles, con diferencias estadísticamente significativas, a las peores condiciones de trabajo percibidas en 2014 con respecto a 2013. Se discuten las consecuencias de estos resultados en relación con los efectos de la crisis económica en la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad y en el incremento de la discriminación hacia ellas.

© 2017 Publicado por Elsevier España, S.L.U. en nombre de Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Economic downturn, health, and well-being in workers with disabilities

A B S T R A C T

This study's aim is to analyze the consequences of the deterioration of working conditions caused by the economic downturn on occupational health, well-being, perceptions, and job attitudes in workers with disabilities. A sample of 31 workers with disabilities in ordinary firms (i.e., not in protégé employment organizations) was used, with repeated measures being taken in 2013 and 2014. After identifying objective indicators and expert assessments of these workers' working conditions, we tested these workers' relationships with perceived organizational support, supervisors and coworker support, job satisfaction, intention to quit, perceived stress, burnout, and life satisfaction. Parametric and non-parametric analyses indicate that these variables are sensitive, with statistically significant differences, to the worse working conditions perceived in 2014 compared to 2013. The consequences of these results are discussed in relation to the effects of the economic downturn on the quality of working life of people with disabilities, and on the increase of discrimination towards them.

© 2017 Published by Elsevier España, S.L.U. on behalf of Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

La investigación sobre las consecuencias psicológicas y psicosociales de las crisis económicas muestra cómo los primeros periodos

de una recesión afectan negativamente a la salud mental de los ciudadanos (Ünal-Karagüven, 2009; Wahlbeck y McDaid, 2012). En el caso de España, los datos señalan que desde el comienzo de la crisis en 2008 la prevalencia del trastorno depresivo mayor, el trastorno de ansiedad generalizado y el trastorno multisomato-morfo ha experimentado un incremento significativo, afectando en mayor medida a los hombres que a las mujeres (Gili et al., 2016). El desempleo, los bajos salarios y la inseguridad laboral, asociados

* Autor para correspondencia. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Rey Juan Carlos. Avenida de Atenas, s/n. 28922 Alcorcón (Madrid).

Correos electrónicos: carlosmaria.alcover@urjc.es, carlosmalcover@gmail.com (C.-M. Alcover).

a las dificultades para hacer frente al pago de hipotecas, las cargas familiares y los desahucios, están directamente relacionados con el deterioro de la salud mental (Bartoll, Palència, Malmusi, Suhrcke y Borrell, 2014; Gili, Roca, Basu, McKee y Stuckler, 2013).

Si bien las consecuencias de una situación de contracción, recesión o crisis económica pueden afectar a todos los ciudadanos, hay colectivos que pueden sufrirlas con mayor agudeza, como es el caso de las personas con discapacidad. En España, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley dirigida a regular la atención y el apoyo a las personas con discapacidad y su familia. Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

A pesar de estos avances legislativos, todavía existen grandes diferencias entre los niveles de empleo de las personas con discapacidad y el resto de la población activa, así como numerosos prejuicios y discriminaciones hacia ellas en los lugares de trabajo (Colella y Stone, 2005; Goldman, Gutek, Stein y Lewis, 2006; Schur, Kruse, Blasi y Blanck, 2009), lo que reduce sustancialmente su calidad de vida (Baldrige y Swift, 2013). En situaciones de crisis económica, los trabajadores con discapacidad pueden sufrir en mayor medida sus efectos que el resto de la población, lo que se ha comprobado en el mayor incremento de su tasa de desempleo (Kaye, 2010). Los datos procedentes de Estados Unidos indican que en épocas de recesión económica son los primeros trabajadores en ser despedidos y los últimos en volver a ser contratados cuando la situación económica mejora (Kruse y Schur, 2003; Sheldon, 2009). Si las condiciones de trabajo en general empeoran durante las épocas de crisis, como se comprueba en buena parte de los países de la Unión Europea (Eurofound, 2013), también es más probable que afecten negativamente a las condiciones de los trabajadores con discapacidad. En el caso de España, desde 2008 ha sido significativa la disminución de contratos indefinidos, la intensificación del trabajo, el descenso de los salarios y la inseguridad laboral (Eurofound, 2013). Sin embargo, no se dispone de datos específicos sobre las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y cómo han podido afectar a sus actitudes laborales, a su bienestar y a su salud.

El objetivo de este estudio es analizar si el deterioro de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad durante los años de crisis económica en España tiene relación con el apoyo social percibido en el trabajo, los recursos personales, el bienestar y las actitudes laborales en una muestra de personas con discapacidad que tienen un empleo ordinario. Para ello, en primer lugar, se ofrece un análisis de los principales indicadores sociales de la calidad del empleo en personas con discapacidad y a continuación se revisa el papel desempeñado por las variables señaladas más arriba en la valoración subjetiva de la calidad del empleo en dicho colectivo. El análisis se realiza comparando los datos obtenidos en una misma muestra en dos periodos de tiempo separados por un año, correspondientes a 2013 y 2014.

Indicadores sociales de la calidad del empleo en personas con discapacidad

Los principales indicadores sociales que los organismos públicos y las instituciones utilizan para medir la calidad del empleo en personas con discapacidad se refieren a la tasa de actividad, la tasa de empleo y desempleo, el salario anual, la ratio salarial y el tipo de contrato y de jornada. Estos indicadores se desagregan por sexo y se comparan con los de la población sin discapacidad.

Tabla 1

Tasas de actividad, empleo y paro de las personas sin y con discapacidad

Tasa	2013			2014		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
Total	75.3	55.6	26.2	75.3	56.8	24.6
Personas sin discapacidad	77.2	57.1	26.0	77.0	58.2	24.4
Personas con discapacidad	37.4	24.3	35.0	38.0	25.7	32.2

Fuente: INE, 2015

En primer lugar, los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística de la serie 2010-2015, años en los que los efectos de la crisis económica iniciada en 2008 relativos a los índices de actividad, de empleo y de paro se manifestaron y agudizaron, muestran que la diferencia entre los tres indicadores de las personas sin discapacidad y con ella es claramente desfavorable para estas últimas, como se puede comprobar en la [tabla 1](#) (se incluyen los datos relativos a los dos años de este estudio).

En cuanto a la evolución de los salarios, si se considera la ratio salarial (cociente entre la ganancia correspondiente a las personas con discapacidad y sin ella), la serie de los años 2010-2014 muestra cómo empeora significativamente dicha ratio para las personas con discapacidad. También se aprecia que la ratio es inferior para los hombres que para las mujeres con discapacidad, aunque en esos cinco años las diferencias se reducen, lo que significa que el salario de las mujeres con discapacidad ha experimentado una disminución mucho mayor que el de los hombres con respecto a trabajadoras y trabajadores sin discapacidad ([tabla 2](#)).

Otros datos sobre las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad durante estos años indican que las diferencias salariales se han acentuado también en las modalidades de contratación ([tabla 3](#)).

Por último, la media salarial de las personas con discapacidad disminuyó en los años 2012, 2013 y 2014 con respecto a los años 2010 y 2011, descenso que es más acusado en el caso de las mujeres ([tabla 4](#)).

Como se puede comprobar, el salario medio en los años de mayor dureza de la recesión se ha mantenido prácticamente estable para las personas sin discapacidad, mientras que ha descendido progresivamente para las personas con discapacidad. La diferencia en el caso de los hombres entre ambos grupos es de más del 20% y en el de las mujeres de cerca del 30%. Además, la pérdida de nivel salarial de las mujeres con discapacidad es muy significativa, siendo tres veces más que la de los hombres. Por último, la pequeña mejoría del salario medio experimentada por los trabajadores sin

Tabla 2

Diferencias salariales anuales: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad^a

	2010	2011	2012	2013	2014
Ambos sexos	90.0	88.5	85.5	83.9	82.9
Hombres	83.0	83.3	79.5	79.5	79.2
Mujeres	98.0	93.7	91.5	87.9	84.5

Fuente: INE, 2017.

^a Cuando la ratio toma el valor de 100 se tiene igualdad para ambas categorías. Cuanto más se aleja de 100 mayor desigualdad salarial entre ellas, siendo la ganancia mayor para la segunda categoría cuando la ratio es inferior a 100.

Tabla 3

Diferencias salariales anuales: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad según modalidades de contratación

	2010	2011	2012	2013	2014
Total	90.0	88.5	85.5	83.9	82.9
Duración indefinida	90.3	88.2	86.0	84.5	83.4
Duración determinada	88.9	90.0	88.6	84.2	83.3

Fuente: INE, 2017

Tabla 4

Diferencias salariales anuales: salarios medios de las personas con y sin discapacidad

	2010	2011	2012	2013	2014
Personas sin discapacidad					
Ambos sexos	22842.6	22970.4	22815.2	22801.6	22958.0
Hombres	25479.7	25801.1	25847.4	25844.0	25866.8
Mujeres	19742.5	19795.9	19574.0	19572.8	19808.7
Personas con discapacidad					
Ambos sexos	20553.3	20337.4	19505.8	19138.6	19023.1
Hombres	21302.1	21493.1	20550.5	20535.4	20502.6
Mujeres	19365.5	18538.9	17909.7	17208.6	16732.4

Fuente: INE, 2017

discapacidad en los años 2013 y 2014 no se ha producido en los trabajadores con discapacidad, quienes además han continuado perdiendo nivel salarial.

Con objeto de contrastar estos datos objetivos del mercado laboral español con las valoraciones de especialistas en el ámbito de la discapacidad, se convocó a un panel de expertos para indagar en la percepción que se tenía al respecto desde el interior de las principales instituciones y organismos dedicados a las personas con discapacidad. Para ello se contactó con la dirección del Comité Estatal de Representantes de Minusválidos (CERMI), de la Fundación ONCE y de la Fundación Adecco para invitarles a participar en dicho panel. Tres representantes del más alto nivel de estos organismos participaron en el panel, contestando a las cuestiones planteadas por el equipo de investigación y aportando opiniones libres respecto a su valoración de los cambios producidos en las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en España desde el inicio de la crisis, especialmente entre los años 2013 y 2014.

Los resultados del panel coinciden en señalar que el incremento global de contratación de personas con discapacidad, con un incremento en la tasa de empleo entre 2013 y 2014 de 1.4%, dato positivo en sí mismo, no se ha visto acompañado de un aumento proporcional de la tasa de actividad. El incremento de ésta solo fue de 0.6, 39 puntos inferior a la población sin discapacidad, lo que parece reflejar que ante la percepción de la falta de expectativas las personas desempleadas dejan de buscar trabajo. Los expertos recomendaron fomentar el empoderamiento de las personas con discapacidad para su participación en el mercado laboral y desincentivar la “cultura del subsidio”. También indicaron el significativo descenso del nivel salarial y el riesgo de exclusión social que supone, puesto que a pesar de tener empleo los sueldos bajos los sitúan técnicamente en el umbral de la pobreza o los obligan a depender de familiares y a perder con ello la autonomía personal. De hecho, en 2013 el 15.8% de las personas con discapacidad ocupadas eran trabajadores pobres, mientras que entre las personas sin discapacidad era el 12% (*Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España - Odismet, 2014*). Además, los expertos señalaban la gran incidencia del paro de larga duración, puesto que en 2013 afectaba a más del 62% del total de personas paradas con discapacidad, mientras que en el conjunto de la población se contabilizaba el 44.1%. Por último, también señalaron el incremento de la temporalidad en la contratación experimentado en el colectivo de las personas con discapacidad, cuando el carácter indefinido era lo más habitual, debido a la subvención que reciben las empresas del Estado.

En resumen, tanto los indicadores sociales objetivos globales como las valoraciones de los expertos coinciden en señalar el deterioro de la mayor parte de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad como consecuencia de la crisis económica desde 2010. Si bien este deterioro también ha afectado a la población general, su incidencia ha sido sensiblemente mayor en este colectivo.

Condiciones de trabajo, apoyo social, recursos personales, salud y actitudes hacia el trabajo

Una de las intervenciones más utilizadas en el ámbito laboral para potenciar la plena integración y la normalización de las personas con discapacidad ha sido el apoyo social percibido (*Schur, Kruse y Blanck, 2005; Stone y Colella, 1996*). El apoyo consiste en medidas para fomentar que el trabajador o la trabajadora sientan que son atendidos por otros, que la asistencia está disponible cuando la necesitan y que la persona forma parte de una red social de apoyo (*Bültmann y Brouwer, 2013*). Tal apoyo social en el lugar de trabajo se traduce en la percepción de apoyo organizacional (PAO). Este constructo se refiere a la percepción de los empleados del grado en que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar. Se ha comprobado que la PAO tiene importantes consecuencias para el desempeño y el bienestar de los empleados (p. ej., *Eisenberger, Huntington, Huntington y Sowa, 1986; Rhoades y Eisenberger, 2002*). Incluye tres tipos de fuentes: percepción de apoyo organizacional y de la gerencia, apoyo de supervisores y apoyo de compañeros. Las investigaciones previas han encontrado que el apoyo percibido procedente de la organización y del supervisor puede mitigar los efectos del estatus asociado a la discapacidad en relación con las actitudes y percepciones del lugar de trabajo (*Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland y Thornton, 2010*) y amortiguar los efectos del estrés psicológico, reduciendo así la posibilidad de experimentar *burn-out* (*Mutkins, Brown y Thorsteinsson, 2011*). Otros estudios (p. ej., *Byrne y Hochwarter, 2006*) han encontrado que un nivel elevado de PAO reduce los efectos adversos del dolor crónico (una condición altamente debilitante) en el rendimiento laboral. En suma, el apoyo percibido procedente de diferentes fuentes en el contexto organizacional es un factor clave para explicar el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

La evidencia disponible señala que cuando las condiciones de trabajo se deterioran las percepciones acerca del clima organizacional y el apoyo organizacional tienden a ser más negativas (p. ej., *Burgard y Lin, 2013; Eisenberger, Cummings, Armeli y Lynch, 1997*). Considerando que tanto los indicadores sociales objetivos globales como las valoraciones de los expertos coinciden en señalar el deterioro de la mayor parte de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad como consecuencia de la crisis económica desde 2010, se proponen las siguientes hipótesis:

H1a. La percepción de apoyo organizacional por parte de los trabajadores con discapacidad será menor en el año 2014 que en el año 2013.

H1b. La percepción de apoyo recibido por los supervisores y por los compañeros por parte de los trabajadores con discapacidad será menor en el año 2014 que en el año 2013.

La investigación previa ha mostrado la relación entre las malas condiciones de trabajo y las actitudes hacia el trabajo, especialmente respecto a la intención de abandono de la organización (*Podsakoff, LePine y LePine, 2007*), aunque la decisión de irse voluntariamente también depende de factores del contexto (oportunidades de encontrar un nuevo empleo) y de características personales (*Mueller y Price, 1990*). Si las personas perciben que la organización no satisface sus expectativas, la satisfacción laboral también se resiente, de modo que ambas actitudes hacia el trabajo se deterioran (*Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, Di Fabio y Bernaud, 2016*). Si bien las decisiones acerca de abandonar o no la organización son complejas y dependen de la combinación de varios factores (*Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski y Erez, 2001*), las relaciones entre la percepción de malas condiciones de trabajo, insatisfacción laboral e intención de abandono es consistente (*Griffeth, Hom y Gaertner, 2000; Podsakoff et al., 2007*).

Partiendo de esta evidencia y teniendo en cuenta el deterioro de las condiciones de trabajo ya analizado se plantean las siguientes hipótesis:

H2a. La satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad será menor en el año 2014 que en el año 2013.

H2b. La intención de abandono de los trabajadores con discapacidad será mayor en el año 2014 que en el año 2013.

Un aspecto clave en la vida laboral de los trabajadores con discapacidad es el relativo a las características de las demandas, los recursos y el entorno de trabajo (Baumberg, 2014; Shaw, Kristman y Vézina, 2013). Las condiciones de trabajo precarias de estos trabajadores pueden ahondar en las discrepancias entre las demandas y los recursos disponibles para hacerles frente, lo que se traduce en estresores laborales consistentes con la experiencia general de tensión psicológica y fisiológica (Konrad, Moore, Ng, Doherty y Breward, 2013). Las barreras que habitualmente dificultan a los trabajadores con discapacidad la satisfacción de sus necesidades y el logro de un estatus suelen experimentarse como estresores, lo que a su vez se traduce en tensión y menor bienestar, salvo que la persona tenga suficientes recursos para afrontarlos (Liu, Spector y Jex, 2005). Cuando no se cuenta con los recursos suficientes o estos no son eficaces para afrontar las demandas y las barreras mencionadas, junto con la experiencia de las malas condiciones de trabajo y la discriminación asociada a la discapacidad, aumenta la probabilidad de desarrollar *burnout* (Shaw et al., 2013). Por ejemplo, estudios recientes (Konrad et al., 2013) muestran que la probabilidad de que los trabajadores con discapacidad experimenten estresores, presiones temporales y menor bienestar es significativamente mayor que en sus compañeros sin discapacidad, resultados que se agudizan cuanto mayor es la severidad o el carácter limitante de la discapacidad (Pagán-Rodríguez, 2013). Por su parte, Wilton (2008) encontró que las demandas emocionales en el trabajo pueden suponer dificultades añadidas a las demandas de tarea para trabajadores con discapacidad de tipo psiquiátrico, con dificultades de aprendizaje y con impedimentos físicos, lo que puede traducirse en estrés ocupacional crónico y *burnout*. En resumen, las malas condiciones de trabajo pueden convertirse en estresores frecuentes y aumentar la probabilidad de experimentar *burnout*, si bien no existen estudios específicos que analicen estas relaciones en trabajadores con discapacidad en el empleo ordinario.

A partir de la evidencia de las relaciones entre las malas condiciones de trabajo y la experiencia de estrés y *burnout*, se plantean las siguientes hipótesis:

H3a. El estrés percibido de los trabajadores con discapacidad será mayor en el año 2014 que en el año 2013.

H3b. Los niveles de *burnout* de los trabajadores con discapacidad será mayor en el año 2014 que en el año 2013.

Por último, y dado que existen relaciones entre el bienestar y la salud laboral (cuyos indicadores en este caso son los niveles de estrés y de *burnout* percibidos) y la satisfacción vital de las personas (p. ej., Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001), se postula la siguiente hipótesis:

H4. La satisfacción vital de los trabajadores con discapacidad será menor en el año 2014 que en el año 2013.

Método

Participantes

En el estudio participaron 31 trabajadores con discapacidades físico-motoras, sensoriales y psíquicas, que trabajaban en empresas de servicios en régimen de empleo ordinario (no protegido),

distribuidas en diferentes comunidades autónomas. El 65.5% señaló tener una discapacidad física, un 20.7% sensorial y un 13.8% psíquica. El 53.7% eran mujeres. Su edad estaba comprendida entre 18 y 68 años; la media en la primera medida era de 38.6 años ($DT = 8.96$) y en la segunda, 39.23 años ($DT = 8.90$). El 19.4% finalizó estudios básicos, el 29% secundarios o bachillerato, el 19.4% formación profesional y un 32.2% poseía estudios universitarios (antiguas titulaciones de diplomatura o licenciatura). Por último, el 19.4% vivía con sus padres, un 25.8% en pareja, un 41.9% con su esposo/a y un 9.7% tenía otro tipo de convivencia. Se tomaron medidas repetidas en mayo de 2013 y mayo de 2014. Los participantes formaban parte de dos muestras más numerosas utilizadas en un estudio más amplio y fueron seleccionados al haber contestado en los dos momentos temporales. En ambos momentos ocupaban el mismo puesto y realizaban las mismas funciones.

Procedimiento

Se contactó con la muestra a través de la Fundación Adecco, desde donde se envió a los integrantes de su base de datos de trabajadores con discapacidad activos en ese momento una invitación a participar en el estudio. En un mensaje de correo electrónico se presentaban los objetivos del estudio y se animaba a responder al cuestionario online cuyo enlace se adjuntaba. La participación era voluntaria y se garantizaba la confidencialidad, ya que solo se solicitaba una clave de identificación personal con objeto de relacionar las respuestas dadas en los dos momentos temporales. Una vez decidida la participación, las personas leían y aceptaban el consentimiento informado previo al acceso a las pantallas de las escalas. El cuestionario estaba adaptado para su cumplimentación en función de distintos tipos de discapacidad, ya que la Fundación Adecco dispone de una versión accesible de su web. El estudio había obtenido el informe favorable del comité de ética de la investigación de la universidad a la que pertenecía el investigador principal del proyecto.

Los cuestionarios cumplimentados fueron codificados e incorporados a la base datos. Una vez depurados, se excluyeron aquellos que superaban el 5% de datos perdidos. La correspondencia entre los dos cuestionarios se realizó gracias a la clave de identificación personal (solo conocida por los participantes) incluida al comienzo de los mismos. Para verificar la correspondencia entre ambos, además se comprobó la coincidencia de los datos sociodemográficos.

Instrumentos

Apoyo organizacional percibido. Fue medido con la versión abreviada (17 ítems) del *Survey of Perceived Organizational Support*, de Eisenberger et al. (1986), en la adaptación española de Ortega (2003). Las respuestas se medían en una escala tipo Likert de 7 puntos (cuyo rango iba de 1 = *muy en desacuerdo* a 7 = *muy de acuerdo*). Ejemplos de ítems son: “la organización desatiende mis intereses cuando adopta decisiones que me afectan” (inverso) o “la organización procura que mi trabajo sea lo más interesante posible. La consistencia interna (alfa de Cronbach) fue de .91.

Percepción de apoyo recibido por el supervisor y por los compañeros. Se midió con las subescalas respectivas del Cuestionario de Riesgo Psicosocial de Benavides et al. (2002). Cada subescala está formada por 5 ítems. Las respuestas se medían en una escala tipo Likert de 4 puntos (cuyo rango iba de 1 = *muy en desacuerdo* a 4 = *muy de acuerdo*). Ejemplos de ítems son: “mi supervisor/a presta atención a lo que digo” o “las personas con las que trabajo se toman interés personal por mí”. El alfa de Cronbach fue de .84.

Satisfacción laboral. Se midió a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, desarrollado por Meliá y Peiró (1989), compuesto por 12 ítems. Las respuestas se medían en una escala de 7 puntos (cuyo rango iba de 1 = *muy insatisfecho* a 7 = *muy*

satisfecho). Ejemplos de ítems son: “¿en qué medida se siente satisfecho con las relaciones personales con sus supervisores?” o “¿en qué medida se siente satisfecho con la igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa?”. Se obtuvo un alfa de .95.

Intención de abandono. Fue medida con la escala desarrollada por Alcover, Martínez y Zambrano (2007), compuesta de 5 ítems. Las respuestas se medían en una escala tipo Likert de 5 puntos (cuyo rango iba de 1 = *muy en desacuerdo* a 5 = *muy de acuerdo*). Ejemplos de ítems son: “últimamente tengo bastantes ganas de abandonar esta empresa” o “me gustaría permanecer en esta organización el mayor tiempo posible” (inverso). El alfa de Cronbach fue de .81.

Estrés laboral percibido. Se utilizó el *Perceived Stress Survey* de Cohen, Kamarch y Mermelstein (1983), en su adaptación al castellano realizada por Ferrando, Chico y Tous (2002), compuesto por 14 ítems. El cuestionario toma como referente en qué medida la persona ha sentido estrés en su trabajo durante el último mes (con un rango de respuesta desde 1 = *nunca* a 5 = *muy a menudo*). Ejemplos de ítems son: “¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes de tu trabajo?” o “¿con qué frecuencia has pensado sobre las cosas que no has terminado y están pendientes de hacer?”. El alfa de Cronbach fue de .87.

Burnout. Se midió con las tres subescalas: desgaste emocional, cinismo y autoeficacia, del cuestionario MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory: General Survey*), de Maslach, Jackson y Leiter (1996), en su adaptación realizada por Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar (2001), que consta de 16 ítems. El referente de la escala es con qué frecuencia la persona se siente agotada en relación con su trabajo actual, (el formato de respuesta oscila entre 1 = *nunca* a 7 = *a diario*). Ejemplos de ítems son: “me siento acabado al final de la jornada” (DE), “solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten” (C) y “he realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo” (A). El valor del alfa de Cronbach para la escala en su conjunto fue de .82, mientras que para cada una de las subescalas fue DE = .86, C = .80 y A = .82.

Satisfacción vital. Se midió con la *Satisfaction with Life Scale*, de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), en su adaptación española de Atienza, Pons, Balaguer y García Merita (2000). La escala utilizada constaba de 5 ítems tipo Likert (cuyo rango de respuesta iba de 1 = *muy en desacuerdo* a 5 = *muy de acuerdo*). Ejemplos de ítems son: “el tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar” o “estoy satisfecho con mi vida”. El alfa fue de .85.

Análisis

Se realizaron pruebas paramétricas (prueba *t* de diferencia de medias para muestras independientes, para este estudio en concreto diferenciando por momentos temporales: T1 = 2013 y T2 = 2014) y no paramétricas (prueba de Wilcoxon, prueba no paramétrica para dos muestras relacionadas) debido al reducido tamaño de la muestra con el programa SPSS versión 22.0. En este sentido, se comprobaron los supuestos de normalidad y homocedasticidad. En cuanto a la normalidad, se tomó la prueba de Shapiro-Wilks dado que el tamaño de la muestra era inferior a 50 participantes y para la homogeneidad de las varianzas se utilizó el estadístico de Levene, asumiendo varianzas iguales si el estadístico de Levene era $> .05$ y varianzas distintas si el valor era $< .05$. Los resultados del análisis de las diferencias de medias fueron idénticos en ambas pruebas. Se ofrecen los resultados obtenidos con la prueba paramétrica.

Resultados

La **tabla 5** muestra los resultados de los análisis de las variables incluidas en el estudio en los dos momentos temporales (T1 = 2013 y T2 = 2014).

Los resultados mostraron que la PAO en T2 ($M = 3.67$, $DT = 0.74$) fue menor que en T1 ($M = 4.32$, $DT = 1.40$), rango 1-7, siendo esta diferencia estadísticamente significativa, $t(30) = 2.57$, $p < .05$, $d = 0.58$. En relación con la percepción de apoyo recibido por el supervisor y por los compañeros de trabajo, los resultados fueron similares T2 ($M = 2.78$, $DT = 0.47$) y T1 ($M = 3.08$, $DT = 0.59$), rango 1-4, $t(30) = 2.49$, $p < .05$, $d = 0.56$. En ambos casos, el tamaño del efecto (d de Cohen) fue mediano. Estos resultados confirman las hipótesis 1a y 1b.

No se encontraron diferencias significativas en la satisfacción laboral, aunque fue menor en T2 ($M = 4.38$, $DT = 1.42$) que en T1 ($M = 4.93$, $DT = 1.28$), rango 1-7, lo que no permite confirmar la hipótesis 2a. La intención de abandono fue mayor en T2 ($M = 2.24$, $DT = 0.84$) que en T1 ($M = 1.87$, $DT = 0.97$), rango 1-5, y las diferencias fueron estadísticamente significativas, $t(30) = -1.99$, $p < .05$, $d = 0.41$, confirmando la hipótesis 2b.

En relación con el estrés percibido, los resultados mostraron que fue mayor en T2 ($M = 3.04$, $DT = 0.40$) en comparación con T1 ($M = 2.41$, $DT = 0.41$), rango, 1-5, y la diferencia fue estadísticamente significativa, $t(30) = -5.68$, $p < .05$, $d = 1.53$, con un tamaño del efecto grande, lo que confirma la hipótesis 3a. Por su parte, los resultados mostraron que el desgaste emocional en T2 ($M = 3.45$, $DT = 1.43$) fue mayor que en T1 ($M = 2.44$, $DT = 1.20$), así como el cinismo T1 ($M = 2.46$, $DT = 1.19$), T2 ($M = 3.11$, $DT = 1.31$), rango, 1-7, y estas diferencias fueron estadísticamente significativas para ambas dimensiones del *burnout*, $t(30) = -3.21$, $p < .05$, $d = 0.77$ y $t(30) = -2.22$, $p < .05$, $d = 0.52$, con tamaños del efecto medianos. Sin embargo, la media de la autoeficacia fue ligeramente superior en T2 ($M = 5.88$, $DT = 0.63$) que en T1 ($M = 5.70$, $DT = 0.94$), aunque la diferencia no fue significativa. Estos resultados permiten confirmar parcialmente la hipótesis 3b, puesto que solo en dos de las dimensiones del *burnout* se encontraron diferencias significativas. Por último, la satisfacción con la vida fue menor en T2 ($M = 2.76$, $DT = 0.99$) que en T1 ($M = 3.07$, $DT = 0.97$), rango 1-5, y la diferencia también fue estadísticamente significativa, $t(30) = 2.13$, $p < .05$, $d = 0.32$, lo que confirma la hipótesis 4.

Con objeto de comprobar la consistencia de estos resultados y del tamaño del efecto, se procedió a calcular el tamaño del efecto del coeficiente de correlación (r_{λ}) (*correlation coefficient effect size*), cuyos resultados son consistentes con los valores de d de Cohen. Esta información permite comprobar la relación entre las variables. Adicionalmente, en la **tabla 5** se han añadido entre paréntesis (M) y (DT) la media y la desviación típica de la muestra amplia original (primera medida, 2013), $N = 246$. Esto permite ver el grado de ajuste entre la muestra reducida y la muestra amplia. Se observa que las medias son muy similares, especialmente en las variables que tienen una orientación más positiva (percepción de apoyo, autoeficacia, satisfacción). En el caso de las dos dimensiones del *burnout* (desgaste emocional y cinismo), las medias de la muestra reducida son algo inferiores a las de la muestra amplia, lo que puede explicarse en el sentido de que su menor nivel de *burnout* en ese momento puede contribuir a su continuidad en el empleo, si bien un año después su nivel de *burnout* ha aumentado de manera significativa y las medias de 2014 superan a las de la muestra amplia de 2013.

Discusión

Si las oportunidades para acceder al mercado laboral ordinario y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad son habitualmente inferiores a las de los trabajadores sin discapacidad (Alcover y Pérez, 2012; Colella y Stone, 2005), en épocas de crisis o de recesión económica dichas oportunidades y condiciones de trabajo sufren un deterioro también mayor (Kaye, 2010; Kruse y Schur, 2003). Estos hechos se han confirmado en el análisis de las

condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en España durante los años 2010 y 2014, especialmente en el caso de 2013 y 2014, años en los que se centra el análisis de este estudio. Los datos objetivos y las valoraciones de los expertos coinciden en señalar este deterioro de sus condiciones de trabajo, así como la agudización de las diferencias salariales con respecto a los trabajadores sin discapacidad (Eurofound, 2013; INE, 2015, 2017). Además, en el caso de las mujeres con discapacidad, los bajos salarios respecto tanto a sus homólogos masculinos como a las trabajadoras sin discapacidad profundizan los efectos de la doble discriminación que sufren habitualmente (O'Hara, 2004). La investigación previa ha puesto de manifiesto (p. ej., Siegrist, 1996; Vegchel, de Jonge, Bosma y Schaufeli, 2005) que uno de los factores que causa mayores efectos adversos para la salud es la percepción de desequilibrio entre el esfuerzo invertido en el trabajo y las recompensas obtenidas, lo que puede ser más frecuente en los trabajadores con discapacidad, a la vista de los resultados de este estudio.

Los resultados de este estudio longitudinal muestran que el deterioro de las condiciones de trabajo entre los años 2013 y 2014 se refleja tanto en variables psicosociales como la percepción de apoyo organizacional, de apoyo recibido por los supervisores y por los compañeros, o en variables actitudinales como la intención de abandono y, en menor medida, en la satisfacción laboral. Asimismo, el deterioro se refleja en la salud y el bienestar, puesto que tanto el estrés percibido como dos de las dimensiones del *burnout* se acentúan en 2014 con respecto a 2013 y la satisfacción con la vida también es inferior en 2014 respecto al año anterior. Estos datos coinciden con los obtenidos en otros estudios (p. ej., Burgard y Lin, 2013; Stansfeld y Candy, 2006; Wang, Adair y Patten, 2006), al señalar que el mayor nivel de estrés psicosocial se relaciona positivamente con el incremento de problemas de salud mental y física, lo que a su vez aumenta la discapacidad asociada ahora a las consecuencias de estos problemas.

Los resultados del estudio advierten del riesgo que suponen para los trabajadores con discapacidad unas condiciones de trabajo precarias, ya que pueden incrementar su nivel de discapacidad al aumentar la prevalencia de las denominadas condiciones comunes de salud mental (CCSM; Pomaki, Franche, Murray, Khushrushahi y Lampinen, 2012). Con ellas se alude a los trastornos depresivos, de ansiedad y del estado de ánimo, que constituyen un factor agravante de discapacidad al sumarse a la propia de cada trabajador/a. Como pusieron de manifiesto los resultados del metaanálisis de Stansfeld y Candy (2006), la percepción de bajo apoyo social, elevadas demandas psicológicas, alta inseguridad laboral, poca capacidad de decisión y, especialmente, la tensión y el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa eran factores predictores de CCSM. Nuestro estudio pone de manifiesto que precisamente varios de estos factores, como el estrés percibido, relativos niveles de *burnout*, la percepción de salarios muy bajos

y el poco apoyo organizacional de supervisores y de compañeros pueden a su vez provocar el desarrollo de CCSM en los trabajadores con discapacidad. Estudios futuros deberán incorporar medidas de la potencial aparición de estos trastornos a lo largo del tiempo, lo que incrementa el riesgo de discapacidades sobrevenidas, bajas de larga duración o el abandono de la actividad laboral.

Por último, el deterioro de las condiciones de trabajo en los dos años del estudio también se refleja en la disminución de la satisfacción laboral (si bien la diferencia no fue estadísticamente significativa) y de la satisfacción vital, lo que puede interpretarse en este último caso como un efecto de desborde de la experiencia laboral a la personal. Si bien la satisfacción con la vida depende de más factores, el ámbito laboral es uno de los que más contribuye al bienestar y la salud de las personas, ya que el trabajo proporciona los ingresos necesarios para la vida independiente o el logro de un estatus socioeconómico que permita el acceso a otros recursos (préstamos bancarios, prestaciones y seguros sanitarios, etc.), así como el desarrollo personal, el establecimiento de vínculos interpersonales y la incorporación a redes sociales (Siegrist et al., 2004). Si los trabajadores con discapacidad, aún teniendo un empleo, no logran alguno o varios de estos objetivos, su satisfacción laboral y vital se ven afectadas de manera negativa, así como sus oportunidades de llevar una vida independiente y digna. Con esto se añade una forma de discriminación más sutil, pero no por ello más insidiosa, para las personas con discapacidad (Moore, Konrad, Yan, Ng y Doherty, 2011), ya que tras lograr superar las múltiples barreras y discriminaciones para el acceso a un empleo en el mercado ordinario no se alcanzan las condiciones materiales y sociales mínimas para una vida independiente.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Aunque este estudio aporta datos relevantes sobre la realidad laboral de grupos de trabajadores poco estudiados en la literatura sobre bienestar y salud ocupacional (Florey y Harrison, 2000; Pérez, Alcover y Chambel, 2015), cuenta con varias limitaciones. En primer lugar, el reducido tamaño de la muestra no nos permite valorar el grado de generalidad de las experiencias reflejadas, si bien su diversidad de procedencias (diferentes empresas de varios sectores, distribuidas en varias CC. AA. españolas) puede ofrecer una imagen relativamente estable de los trabajadores con discapacidad en el empleo ordinario. La dificultad de acceder a muestras de estas características, unida a la elevada rotación que caracteriza a este grupo, hace muy compleja la realización de estudios longitudinales. Futuras investigaciones deberán incluir muestras mayores de trabajadores con discapacidad que permitan la comparación entre subgrupos en función del nivel de cualificación, el género, la edad, el tipo de discapacidad o el grado de percepción acerca de la

Tabla 5
Medias, desviaciones típicas y valores de *t* de Student, *d* Cohen y *r*_{Y_X}

	T1		T2		<i>t</i>	<i>gl</i>	Tamaño del efecto	
	<i>M</i> (<i>M</i>)	<i>DT</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i>	<i>DT</i>			<i>d</i> Cohen	<i>r</i> _{Y_X}
Percepción de apoyo organizacional	4.32 (4.54)	1.4 (1.22)	3.67	0.74	2.572*	30	0.58	.28
Percepción de apoyo supervisor y compañeros	3.08 (3.11)	0.59 (0.57)	2.78	0.47	2.497*	30	0.56	.27
Satisfacción laboral	4.93 (5.02)	1.28 (1.36)	4.38	1.42	1.665	30		
Intención de abandono	1.87 (2.10)	0.97 (1.13)	2.24	0.84	-1.990*	30	0.41	.20
Estrés percibido	2.41 (2.37)	0.41 (0.52)	3.04	0.40	-5.689*	30	1.55	.61
Desgaste emocional	2.44 (3.15)	1.20 (1.52)	3.45	1.43	-3.217*	30	0.77	.36
Cinismo	2.46 (2.90)	1.19 (1.36)	3.11	1.31	-2.228*	30	0.52	.25
Auto-eficacia	5.70 (5.72)	0.94 (0.95)	5.88	0.63	0.912	30		
Satisfacción vital	3.07 (3.05)	0.97 (1.01)	2.76	0.99	2.130*	30	0.32	.16

Nota. Entre paréntesis (*M*) y (*DT*): medias y desviaciones típicas de la muestra original (primera medida, 2013); *N* = 246.

d de Cohen: tamaño del efecto pequeño = 0.20, mediano = 0.50 y grande = 0.80.

* *p* < .05

situación económica y el mercado laboral, para comprobar la estabilidad o variabilidad respecto a los resultados obtenidos en este estudio.

En segundo lugar, sería interesante haber contado con datos de los compañeros sin discapacidad en cada empresa, de modo que pudieran compararse la percepción, las actitudes y el bienestar de ambos grupos de trabajadores. Un estudio de estas características, con muestras equivalentes de trabajadores con y sin discapacidad, permitiría valorar los efectos de las distintas condiciones de trabajo sobre su salud y su bienestar.

Por último, en tercer lugar, aunque nuestro estudio cuenta con dos medidas temporales, es necesario realizar un seguimiento de más años con objeto de analizar con precisión cómo se refleja el cambio de las condiciones de trabajo (al empeorar o, en su caso, al mejorar) en la percepción, las actitudes y el bienestar y la salud. Si se consolida la tendencia detectada de ligera mejoría en las condiciones de trabajo en 2015 y 2016, al menos para los trabajadores sin discapacidad, estudios futuros deberían comprobar si también se produce para sus homólogos con discapacidad y los efectos que tiene sobre sus experiencias laborales. La psicología de la salud ocupacional tiene que prestar más atención a estos colectivos y la investigación futura deberá profundizar en los efectos de la múltiple discriminación sobre los trabajadores con discapacidad en cada contexto específico (Riach y Loretto, 2009), así como en los efectos diferenciales en función del género, la edad o las situaciones de desempleo.

Extended Summary

Extensive research has shown that in times of economic crisis and recession not only a decline of citizens' mental health follows, affecting them in greater or lesser extent (Bartoll, Palència, Malmusi, Suhrcke, y Borrell, 2014; Gili et al., 2016; Wahlbeck y McDaid, 2012), but also a deterioration of working conditions of the population (Eurofound, 2013). However, we have less information on how these circumstances may affect people with disabilities. Data from the United States indicate that in times of crisis there is a greater increase in unemployment rates of disabled people (Kaye, 2010), this being one first cohort of workers to be dismissed and also one of the last to be recruited when the situation has improved (Sheldon, 2009). There are no specific data on the working conditions of people with disabilities in Spain and how these conditions may have affected their work attitudes, well-being, and health. The objective of this study is to analyze if the deterioration of the working conditions of people with disabilities during the years of economic recession in Spain is related to perceptions of social support at work, personal resources, well-being, and occupational attitudes in a sample of people with disabilities working in ordinary employment between 2013 and 2014.

Firstly, social indicators were identified and expert panel evaluations were carried out on these employees' working conditions for the period of 2013 to 2014. Data provided by the Spanish National Statistical Institute (INE, 2015) showed that the difference between activity rates, jobs, and unemployment rates amongst persons both with and without disabilities between the years 2013 and 2014 remained stable, with a slight improvement in both groups. Regarding the wage ratio (i.e., the quotient between wages of people with and without disabilities), it was observed that this ratio worsened significantly for people with disabilities in the period 2010–2014 and, further, that this deterioration was particularly pronounced in the case of disabled women (INE, 2017). The data also showed that this wage rate deteriorated further for disabled people in both permanent and temporary contracts between 2010 and 2014 (INE, 2015). Another point to note is that while average wages remained stable during the hardest years of the recession for

people without disabilities, they did progressively decline between 2010 and 2014 for people with disabilities (INE, 2017)

In order to contrast these objective data, a panel of experts from various nationally recognized organizations was convened to address the issue of working conditions for people with disabilities in Spain since the beginning of the crisis and especially in the period 2013–2014. The experts pointed out that although there has been an increase in recruitment in the last few years, activity rates declined for this group as a result of the increased demand for employment between 2009 and 2012, resulting in a decrease in their expectations of success in finding a job. They also reported a decline in disabled people's wages, placing them below the poverty line or increasing their dependency, since they were forced to seek support from their families despite having a job. The experts also pointed to an increase in the contract turnover.

The information obtained from both objective indicators and the expert panel have led us to hypothesize that there could be a worsening of disabled people's subjective perception in relation to workplace between 2013 and 2014 as a consequence of the recession, despite the apparent economic recovery in this period. The subjective perceptions analyzed included: social support (organizational, supervisors, and peers), job satisfaction, intention to quit, perceived stress, burnout indicators (emotional exhaustion, cynicism, and self-efficacy) and life satisfaction. All these variables are considered good indicators of the degree of labor integration experienced by disabled people and previous research has shown that they are sensitive to poor working conditions.

The study involved 31 Spanish workers with physical, motor, sensory, and psychological disabilities, who worked in service companies under ordinary (non-protected) employment, distributed in different Spanish regions aged between 18–68 years (53.7% women). Repeated measures were taken in May 2013 ($M_{age} = 38.6$, $SD = 8.9$) and May 2014 ($M_{age} = 39.23$, $SD = 8.9$). The participants were part of a larger study and were selected by having answered at the two time points. At both time points, they had the same job and performed the same functions.

The sample was obtained from the Adecco Foundation, which sent an e-mail with an invitation to collaborate in the study aimed at active disabled workers in their database at that time. This message presented the objectives of the study and they were prompted to fill in an online questionnaire whose link was attached. Participation was voluntary and confidentiality was guaranteed. Respondents had to accept informed consent prior to having access to the scales. The questionnaire was adapted to be filled in per different types of disability, since the Adecco Foundation had an accessible version of its website.

To evaluate organizational social support, the abbreviated version of SPOS (Eisenberger, Huntington, y Sowa, 1986) was used. The perceived support of the supervisor and co-workers was evaluated with the respective subscales of the Psychosocial Risk Questionnaire of Benavides et al. (2002). The Job Satisfaction Questionnaire S10/12 (Meliá y Peiró, 1989) was used to evaluate the variable with the same name. The intention to quit was assessed on a 5-items scale (Alcover, Martínez, & Zambrano, 2007). The Spanish adaptation (Ferrando et al., 2002) of the Perceived Stress Survey (Cohen, Kamarch, & Mermelstein, 1983) was used to measure the perceived stress at work. Burnout was measured by three subscales (Emotional Exhaustion, Cynicism, and Self-Efficacy) of the Spanish adaptation (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal, & Escobar, 2001) of the MBI-GS (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Finally, the Spanish adaptation (Atienza, Pons, Balaguer, & García Merita, 2000) of the Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985) was employed to measure this same variable. All scales showed good internal consistency in our data.

After verifying compliance with the assumptions of normality and homoscedasticity, the *t*-test for independent samples was used

to assess the difference of means at the two different time points T1 (2013) and T2 (2014).

The results showed that there was a significant and moderate decrease in perceived organizational support, perceived social support of supervisors and co-workers, and satisfaction with life for disabled workers between 2013 and 2014. Job satisfaction also decreased in this period but not significantly. A significant increase in the intention to quit work, perceived stress, and dimensions of the burnout (emotional exhaustion at work and cynicism) in the studied period were also found, although a slight, albeit non-significant, improvement in self-efficacy was observed.

Disabled people usually have diminished opportunities to access the ordinary labor market and worse working conditions than non-disabled workers (Alcover & Pérez, 2012; Colella & Stone, 2005). Previous studies in other countries have shown that employment opportunities and conditions deteriorated further in times of crisis or economic recession (Kaye, 2010; Kruse & Schur, 2003). These facts have been confirmed in the analysis of the working conditions of people with disabilities in Spain during the years 2010 and 2014, and especially in the case of 2013 and 2014, years in which the analysis of this study focused. Both the social indicators' data collected (Eurofound, 2013; INE, 2015, 2017) and the assessments of the experts pointed to a deterioration of the working conditions of people with disabilities, as well as an increased wage differential with respect to the workers without disabilities. In the case of women with disabilities, a double discrimination (O'Hara, 2004) seems to be occurring, as their wage loss was considerably higher than that of men with disabilities.

Previous research has shown (e.g., Siegrist, 1996; Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005) that one of the factors causing the greatest adverse effects on health is the perception of imbalance between effort invested in work and the rewards obtained, which may be more frequent in workers with disabilities in view of the results of this study. The results of our longitudinal study showed that between 2013 and 2014 subjective perceptions of social support at work deteriorated and intention to quit work increased. A decrease of well-being at work and in life in general in the period studied were also observed, since perceived stress and two burnout indicators increased, while life satisfaction decreased. These data support those obtained in previous studies (e.g., Burgard & Lin, 2013; Stansfeld & Candy, 2006; Wang, Adair, & Patten, 2006), pointing out that a higher level of psychosocial stress is directly related to an increase in mental and physical health problems, thus further increasing the degree of disability (Pomaki, Franche, Murray, Khushrushahi, & Lampinen, 2012).

It should be noted that the deterioration of working conditions during the two years of the study was also reflected in a decrease of job satisfaction (although the difference was not statistically significant) and life satisfaction. This can be interpreted as an overflow effect from work experience to personal life. Although life satisfaction depends on more factors, the workplace is one of the biggest contributors to people's well-being and health. Work provides the necessary income for living independently or to attain a social and financial status that allows access to other resources, as well as personal development, interpersonal relationships, and the incorporation to social networks (Siegrist et al., 2004). If workers with disabilities, even if they have a job, do not achieve one or more of these objectives, their job and life satisfaction will be negatively affected, as well as their opportunities to lead an independent and dignified life. This adds a subtler, but no less insidious, form of discrimination for people with disabilities (Moore, Konrad, Yang, Ng, & Doherty, 2011), since after overcoming multiple barriers and discriminations for access to employment in the ordinary market, the minimum material and social conditions for an independent life are not attained.

The limitations of this study include the small sample size that makes it difficult to generalize the results; although the diversity of backgrounds of the subjects who participated in our study can offer a relatively ample image of workers with disabilities in ordinary employment. The difficulty of accessing samples with these characteristics, together with the high job rotation that characterizes this group, make it very difficult to carry out longitudinal studies. Future research should include larger samples of workers with disabilities allowing comparisons to be made amongst subgroups based on level of qualifications, gender, age, and other relevant variables. Also, it would be interesting to have data from co-workers with-break out disabilities in each company, so that perceptions, attitudes, and well-being of both groups could be compared. A study of these characteristics, with equivalent samples of workers with and with-break out disabilities, would allow assessment of the effects of different working conditions on their health and well-being.

Finally, although our study has two temporary measures, more years of follow up are required to analyze precisely how changes in working conditions –whether for the better or for the worse – are reflected in perceptions, attitudes, well-being, and health. Occupational health psychology needs to pay more attention to these groups and future research ought to focus on the effects of multiple discriminations on workers with disabilities in each specific context (Riach & Loretto, 2009), as well as on the differential effects based on gender, age, or unemployment.

Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Financiación

Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, Plan Estatal de I+D+i, con referencia PSI2012-37324.

Referencias

- Alcover, C. M., Martínez, D. y Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y de las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicología*, 21, 151–176. <http://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v21i1.361>
- Alcover, C. y Pérez, V. (2012). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Revista de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57(Supl. 1), 202–219. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A. y Bernaud, J.-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 704. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I. y García Merita, M. L. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12, 314–319. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=296>
- Baldrige, D. C. y Swift, M. L. (2013). Withholding requests for disability accommodation: The role of individual differences and disability attributes. *Journal of Management*, 39, 743–762. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206310396375>
- Bartoll, X., Palència, L., Malmusi, D., Suhrcke, M. y Borrell, C. (2014). The evolution of mental health in Spain during the economic crisis. *European Journal of Public Health*, 24, 415–418. <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckt208>
- Baumberg, B. (2014). Fit-for-work – or work fit for disabled people? The role of changing job demands and control in incapacity claims. *Journal of Social Policy*, 43, 289–310. <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279413000810>
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A. y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222–229. [http://dx.doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71665-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71665-8)
- Bültmann, U. y Brouwer, S. (2013). Individual-level psychosocial factors and work disability prevention. En P. Loisel y J. R. Anema (Eds.), *Handbook of Work Disability. Prevention and Management* (pp. 149–162). Nueva York: Springer.

- Burgard, S. A. y Lin, K. Y. (2013). Bad jobs, bad health? How work and working conditions contribute to health disparities. *American Behavioral Scientist*, 57, 1105–1127. <http://dx.doi.org/10.1177/0002764213487347>
- Byrne, Z. S. y Hochwarner, W. A. (2006). I get by with a little help from my friends: The interaction of chronic pain and organizational support on performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 215–227. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.215>
- Cohen, S., Kamarch, T. y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385–396. <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>
- Colella, A. y Stone, D. L. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. En R. L. Dipboye y A. Colella (Eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases* (pp. 227–253). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. <http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901.13>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. y Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812–820. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Huntington, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eurofound. (2013). *Impact of the crisis on working conditions in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ferrando, P. J., Chico, E. y Tous, J. M. (2002). Propiedades psicométricas del test de optimismo "Life Orientation Test". *Psicothema*, 14, 673–680. Recuperado de <http://www.psciothema.com/pdf/782.pdf>
- Florey, A. y Harrison, D. (2000). Responses to Informal Accommodation Requests from Employees with Disabilities: Multi study Evidence on Willingness to Comply. *Academy of Management*, 43, 224–237. <http://dx.doi.org/10.2307/1556379>
- Gili, M., López-Navarro, E., Castro, A., Homar, C., Navarro, C., García-Toro y Roca, M. (2016). Gender differences in mental health during the economic crisis. *Psicothema*, 28, 407–413. <http://dx.doi.org/10.7334/psicothema2015.288>
- Gili, M., Roca, M., Basu, S., McKee, M. y Stuckler, D. (2013). The mental health risks of economic crisis in Spain: Evidence from primary care centres, 2006 and 2010. *European Journal of Public Health*, 23, 103–108. <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/cks035>
- Goldman, B. M., Gutek, B. A., Stein, J. H. y Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32, 786–830. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206306293544>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. y Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488. <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600305>
- INE. (2015). *El empleo de las personas con discapacidad*. Explotación de la encuesta de población activa y de la base estatal de personas con discapacidad. Nota de Prensa 956, 21 de Dic de 2015.
- INE (2017). *El salario de las personas con discapacidad 2014*. Madrid: INE. Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176911&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- Kaye, H. S. (2010, October). The impact of the 2007–09 recession on workers with disabilities. *Monthly Labor Review*, 19–30. Recuperado de <http://www.bls.gov/opub/mlr/2010/10/art2full.pdf>
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S., Doherty, A. J. y Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management*, 24, 367–382. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00808.x>
- Kruse, D. y Schur, L. (2003). Employment of People with Disabilities Following the ADA. *Industrial Relations*, 42, 31–66. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-232X.00275>
- Liu, C., Spector, P. E. y Jex, S. M. (2005). The relation of job control with job strains: a comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 325–336. <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X26002>
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4, 179–187. Recuperado de <http://www.uv.es/meliaj/Research/Art.Satisf/ArtS10.12.PDF>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J. y Erez, M. (2001). Why people stay. Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102–1122. Recuperado de <http://www.csu.edu/indiv/s/sablinsky/documents/whypeoplestay.pdf>
- Moore, M. E., Konrad, A. M., Yang, Y., Ng, E. S. W. y Doherty, A. J. (2011). The vocational well-being of workers with childhood onset of disability: Life satisfaction and perceived workplace discrimination. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 681–698. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.019>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R. y Escobar, E. (2001). *La evaluación del burnout profesional*. Factorialización del MBI-GS- Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7, 69–78. Recuperado de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/La%20Evaluacion%20del%20Burnout%20Profesional.pdf>
- Mueller, C. W. y Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *Journal of Behavioral Economics*, 19, 321–335. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-5720\(90\)90034-5](http://dx.doi.org/10.1016/0090-5720(90)90034-5)
- Mutkins, E., Brown, R. F. y Thorsteinsson, E. B. (2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55, 500–510. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2788.2011.01406.x>
- O'Hara, B. (2004). Twice penalized. Employment discrimination against women with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 15, 27–34. <http://dx.doi.org/10.1177/10442073040150010501>
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España - Odismet (2014). Informe Cero. La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral 2014. Madrid: Odismet. Recuperado de [file:///C:/Users/ypastor/Downloads/informe-cero-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo.pdf](http://C:/Users/ypastor/Downloads/informe-cero-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo.pdf)
- Ortega, V. (2003). Adaptación al castellano de la versión abreviada de la "Survey of Perceived Organizational Support". *Encuentros en Psicología Social*, 1(1), 3–6.
- Pagán-Rodríguez, R. (2013). Being under time pressure: The case of workers with disabilities. *Social Indicators Research*, 114, 831–840. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-012-0175-9>
- Pérez, V., Alcover, C. M. y Chambel, M. J. (2015). Job attitudes among workers with disabilities: The importance of family support in addition to organizational support. *Work*, 51, 817–826. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-141905>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. y LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438–454. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Pomaki, G., Franche, R.-L., Murray, E., Khushrushahi, N. y Lampinen, T. M. (2012). Workplace-based work disability prevention interventions for workers with common mental health conditions: A review of the literature. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22, 182–195. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-011-9338-9>
- Rhoades, L. y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Riach, K. y Loretto, W. (2009). Identity work and the 'unemployed' worker: Age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment, and Society*, 23, 102–119. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017008099780>
- Schur, L., Kruse, D. y Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 3–20. <http://dx.doi.org/10.1002/bsl.624>
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. y Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48, 381–410. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>
- Shaw, W. S., Kristman, V. L. y Vézina, N. (2013). *Workplace issues*. En P. Loisel y J. R. Anema (Eds.), *Handbook of Work Disability: Prevention and Management* (pp. 163–182). Nueva York: Springer.
- Sheldon, A. (2009). Recession, radicalism and the road to recovery? *Disability & Society*, 24, 667–671. <http://dx.doi.org/10.1080/09687590903011139>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–43. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. y Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N. y Thornton, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22, 5–19. <http://dx.doi.org/10.1007/s10672-009-9107-5>
- Stansfeld, S. y Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 443–462. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Stone, D. L. y Colella, A. (1996). A Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352–401. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1996.9605060216>
- Ünal-Karagüven, M. H. (2009). Psychological impact of an economic crisis: A Conservation of Resources Approach. *International Journal of Stress Management*, 16, 177–194. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016840>
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. y Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117–1131. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043>
- Wahlbeck, K. y McDaid, D. (2012). Actions to alleviate the mental health impact of the economic crisis. *World Psychiatry*, 11, 139–145. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2051-5545.2012.tb00114.x>
- Wang, J. L., Adair, C. E. y Patten, S. B. (2006). Mental health and related disability among workers: A population-based study. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 514–522. <http://dx.doi.org/10.1002/ajim.20319>
- Wilton, R. D. (2008). Workers with disabilities and the challenges of emotional labour. *Disability & Society*, 23, 361–373. <http://dx.doi.org/10.1080/09687590802038878>