



TÍTULO

APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD MENTAL (TMG)

AUTORA

Inmaculada González Lepe

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2022
Tutor	D. José Antonio Climent Rodríguez
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2020/21)</i>
©	Inmaculada González Lepe
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2021



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Universidad de Huelva



MOF EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS 2020/2021

TFM: “APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD MENTAL (TMG)”

Convocatoria: Diciembre 2021

Tutor académico: Jose Antonio Climent Rodríguez

Alumna: Inmaculada González Lepe

ÍNDICE

1.RESUMEN. ABSTRACT.....	3
2.INTRODUCCIÓN.....	5
3.MARCO TEÓRICO.....	8
3.1.1. PANORAMA EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL GRAVE.....	8
3.1.2. FÓRMULAS DE INCLUSIÓN LABORAL.....	11
3.1.3. APOYO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	15
4. OBJETIVOS.....	17
5. METODOLOGÍA.....	18
7. ANÁLISIS DE DATOS.....	21
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	29
7. CONCLUSIONES.....	30
8. BIBLIOGRAFÍA.....	33
9. ANEXOS. CUESTIONARIOS.....	35

“El trabajo es lo único que garantiza una libertad completa”.

Simone de Beauvoir

“Sólo **una de cada cuatro** personas con problemas de salud mental y discapacidad **encuentra trabajo**”

La OMS instó en su Plan Integral 2013-2020, a poner especial atención y comprometerse con el logro del derecho al trabajo de las personas con problemas de salud mental.

Comprehensive Health Action Plan. OMS. 2013

1.- RESUMEN

En el presente Trabajo se pretende analizar los elementos facilitadores que hace que el mantenimiento del puesto de trabajo en personas con trastornos mentales graves (TMG), sea una fuente de bienestar y de satisfacción al trabajador, centrándonos en el Apoyo, ya sea el dado o percibido por el trabajador/a.

Debido a las grandes dificultades que ha tenido este colectivo a la hora de insertarse en el mercado de trabajo, con la tasa más baja de inserción incluso dentro de las personas con discapacidad, existe un número reducido de estudios de investigación acerca de estos trabajadores con discapacidad.

Partimos de que el empleo es un elemento facilitador de la recuperación en las personas con TMG, reestructura la vida de la persona, mejorando su autonomía, reduce el número de ingresos y de gastos en recursos socio-comunitarios, facilita el desarrollo de relaciones sociales...

Para este trabajo, tomamos una muestra formada por 39 trabajadores con discapacidad mental, de Huelva, que son atendidos por el SOAE (Servicio Orientación y Apoyo al empleo) de FAISEM. Nos centramos en estudiar cómo el Apoyo percibido influye en la Satisfacción laboral.

Para ello, administramos los cuestionarios de Apoyo Organizacional Percibido, adaptación al castellano realizada por Ortega en 2003, de la versión abreviada del Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) original de Eisenberger et al. 1986 (Ortega, 2003). y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 desarrollado por Meliá y Peiró (1989). Los datos

fueron analizados en el programa SPSS, encontrando una correlación positiva entre ambas variables, analizándolo con el coeficiente Rho de Spearman = 0.423.

Como conclusión, podemos ver que existe una relación positiva entre el apoyo que percibe el trabajador y la satisfacción laboral, siguiendo en la misma línea de los estudios analizados.

PALABRAS CLAVE: Personas con trastorno mental grave, recuperación, empleo, apoyo percibido, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research aims to analyse the facilitating elements that make maintaining a job for people with serious mental illness (SMI) a source of well-being and satisfaction for the worker, focusing on support, whether it is given or perceived by the worker.

Due to the great difficulties this group has had when it comes to entering the labour market, with the lowest insertion rate even among people with disabilities, there is a small number of research studies on these workers with disabilities.

We assume that employment is an essential milestone in the recovery of people with SMI, it restructures the person's life, improving their autonomy, reducing income and expenditure on socio-community resources, facilitating the development of social relationships, etc.

For this study, we took a sample of 39 mentally disabled workers from Huelva, who are attended by the SOAE (Employment Guidance and Support Service) of FAISEM. We focused on studying how perceived support influences job satisfaction.

For this purpose, we administered the Perceived Organizational Support questionnaires, adapted to Spanish by Ortega in 2003 from the abridged version of the original Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) by Eisenberger et al. 1986 (Ortega, 2003) and the Job Satisfaction Questionnaire S10/12 developed by Meliá and Peiró (1989). The data were analysed in the SPSS programme, finding a positive correlation between both variables, analysed with Spearman's Rho coefficient=0.423.

In conclusion, we can see that there is a positive relationship between the support perceived by the worker and job satisfaction, following the same line as the studies analysed.

KEY WORDS: People with SMI, Recovery, Employment, Perceived Support, Laboral Satisfaction.

2.- INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende hacer una actualización, del panorama del empleo en personas con trastorno mental grave (TMG), centrándonos en la provincia de Huelva y dar valor al apoyo que se presta a dichas personas, principalmente en el puesto de trabajo para conseguir, no sólo el mantenimiento del puesto de trabajo, sino conseguir que el puesto de trabajo sea una fuente de satisfacción y bienestar laboral.

Las personas con este tipo de discapacidad sufren un estigma social que les priva de tener una imagen como trabajadores con talento que desarrollan su puesto de trabajo de una manera eficiente. Este trabajo pretende hacer una pequeña aportación a este cambio de visión.

Pese al interés que de por sí tiene, hablar de empleo y de recuperación en este tipo de trabajadores, sigue teniendo hoy en día, un desarrollo investigador insuficiente. Se pretende actualizar sobre los procesos y mecanismos que permiten mejorar el acceso y sobre todo el mantenimiento en el empleo de este tipo de personas, considerando el empleo como un factor condicionante en la recuperación de éstas.

A lo largo del presente trabajo, hablaremos de trabajadores/as con trastorno mental grave (TMG), por lo que en primer lugar aclararemos, a qué nos referimos cuando hablamos de personas con TMG.

Las características que se dan son: El diagnóstico (Esquizofrenia, psicosis afectiva, trastorno bipolar, trastornos graves de la personalidad...), la duración prolongada, la discapacidad y una necesidad de apoyos.

Definición de trastorno mental grave en el Proceso Asistencial Integrado TMG

Persona que:

- Presenta sintomatología psicótica o prepsicótica, lo que:
 - Genera problemas de captación y comprensión de la realidad.

- Distorsiona la relación con los otros.
- Supone o puede suponer riesgo para su vida.
- Tiene repercusiones negativas en distintas áreas del funcionamiento personal (discapacidad).
- Necesita abordaje complejo, incluyendo:
 - Atención sanitaria con intervenciones biológicas, psicosociales y de rehabilitación.
 - Atención intersectorial (social, laboral, educativa, judicial).
 - Intervenciones sobre el medio social y familiar.
- Presenta una evolución prolongada con necesidades de continuidad y coordinación, interna y externa, de la atención.
- Incluye diagnósticos de Esquizofrenias y otras psicosis delirantes, psicosis afectiva, trastorno bipolar, trastornos graves de la personalidad

Tabla 1. Definición de trastorno mental grave en el Proceso Asistencial Integrado TMG. Guía de desarrollo de Programas TMG (2009)

El empleo en personas con discapacidad psíquica es un elemento clave en el proceso de recuperación de la persona. Partimos de la premisa que el empleo es la clave para la integración y la participación plena en la comunidad, sin duda uno de los beneficios es salir de ese rol arraigado de enfermo para incluirse en la sociedad con un rol de trabajador, un rol normalizado. Rodríguez et al (2004), recoge en su artículo La integración laboral de las personas con TMG, estudios de Faiweather y cols*, en los que encontraron que personas con enfermedad mental trabajadoras, mejoraron en su enfermedad, vieron reducida su sintomatología y tenían menos ingresos hospitalarios.

Aunque conseguir un trabajo sabemos que es un paso fundamental en el proceso de recuperación, López (2015), analizó en un estudio cualitativo, las barreras y facilitadores que trabajadores con enfermedad mental grave encontraban en la experiencia del trabajo y las razones por las que no trabajaban o atribuían de manera negativa al trabajo.

Las principales categorías que se estudiaron fueron:

FACTORES QUE AMENAZAN LA RECUPERACIÓN	FACTORES QUE PROMUEVEN LA RECUPERACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones sociales rígidas (entorno laboral) - Menos tiempo libre - Inseguridad laboral - Estrés - Precariedad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones sociales - Incremento de la salud - Cambio de la imagen que damos a los demás - Refuerzo de la autoestima: “ser útil” - Estructuración del tiempo. Aparece el tiempo para el ocio.

Tabla 2. Resumen de factores que amenazan /facilitan la experiencia de empleo. Elaboración propia.

Las conclusiones de este estudio siguen la misma línea de los anteriores, a pesar de los posibles efectos negativos, como el riesgo al estrés y posibles conflictos laborales...el trabajo les ha dado mejores rendimientos cognitivos, menores ingresos hospitalarios y más distanciamiento de sus problemas.

Por todo lo expuesto anteriormente, la intervención de cara a la inserción laboral es igualmente compleja y requiere hacerle frente desde diversas intervenciones (a nivel comunitario-sanitario y no sanitario), algunas de las cuales deben ser sostenidas en el tiempo y bien articuladas entre sí. Son procesos con una creciente base experimental y aunque hay muchos aspectos todavía pendientes de ser contrastados, hay conocimientos sólidos que sientan las bases de las intervenciones.

Uno de ellos es la necesidad de apoyos flexibles, individualmente adaptados y muy prolongados en el tiempo.

Esta intervención multidisciplinar se asienta desde el Modelo de atención comunitaria, actualmente hablamos de RECUPERACIÓN VS. REHABILITACIÓN. En su artículo López (2010) El empleo y la recuperación de personas con trastornos mentales graves. La experiencia de Andalucía. Se define el término **recuperación**, para referirnos a la posibilidad de recuperar o alcanzar una vida satisfactoria y dotada de sentido, incluso aunque persista la

enfermedad y con ella determinados niveles de sintomatología y discapacidad. Podemos hablar como resultado o como proceso, pero en ambos sentidos, el empleo es un factor clave, como resultado puesto que es un indicador que la persona está estable como proceso, por el efecto que produce en la persona y en su inclusión en la sociedad.

En la Guía para el Desarrollo de Programas de Empleo con Apoyo para Personas con TMG, elaborada por Faisem, Fundación Pública Andaluza Integración Social de Personas con enfermedad mental, (2009), se recogen las características básicas del Modelo de Atención comunitaria:

- Red de dispositivos sanitarios y no sanitarios. Cercanía y proximidad.
- Trabajo en equipo multidisciplinar. Implica coordinación entre: familiares, profesionales, usuarios/as y otros grupos sociales.
- Filosofía centrada en la atención integral (Prevención, tratamiento, rehabilitación e integración social) y en el interés en la autonomía personal y funcionalidad social (énfasis en sus capacidades y respeto a sus intereses y expectativas)

3.- MARCO TEÓRICO

3.1.- PANORAMA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. TRASTORNO MENTAL GRAVE (TMG)

En España, hay 1.876.900 personas con discapacidad, (6,2% de la población) de ellas 318.900 tienen una discapacidad psíquica proveniente de una enfermedad mental, lo que supone el 17% del colectivo de población en edad activa (Datos INFORME 6 ODISMET 2020).

Las personas con TMG o severo, tienen la tasa de empleo más baja, el 16.9%, frente a la media del colectivo que está en 25,8%.

Tipo de discapacidad	<i>Física y otras</i>	32,1	123,9	-
	<i>Intelectual</i>	20,4	78,8	-
	<i>Psicosocial</i>	16,9	65,3	-
	<i>Visual</i>	38,5	148,6	-
	<i>Auditiva</i>	46,3	178,8	-
	<i>No consta</i>	14,1	54,4	-

Tabla 3. Tasa de empleo. Fuente Informe 6 Odismet. 2019

Tasas de actividad según tipo de discapacidad

Unidades: porcentaje

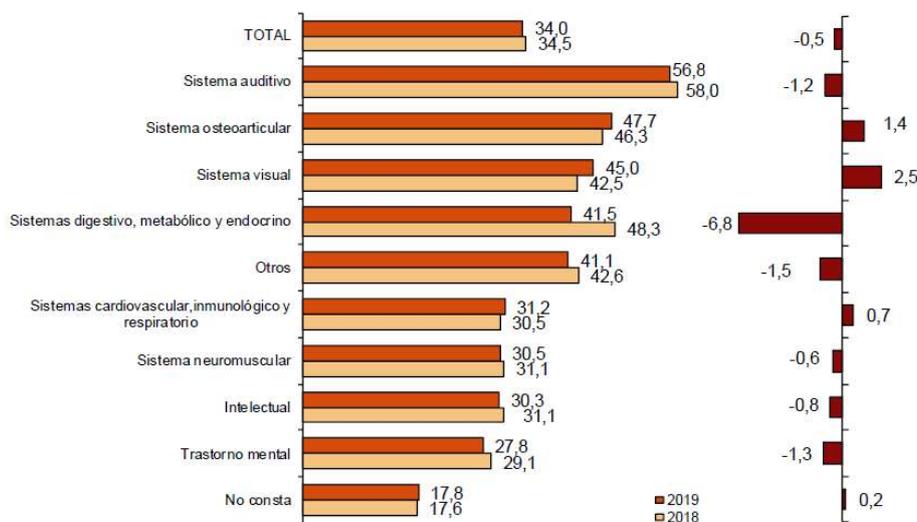


Figura 1. Tasa de actividad. Fuente Informe 6 Odismet. 2019

Su tasa de actividad es del 29,1%, 5,4 puntos menos que la del total de personas con discapacidad.

Para todo el colectivo de personas con discapacidad, podemos hablar de dos variables que son las que más correlaciona con la tasa de ocupación: el nivel formativo (a mayor nivel formativo, mayor tasa de actividad) y el grado de discapacidad (a mayor grado, menor ocupación). El resto de las variables que influyen son:



Figura 2. Fuente Informe 6 Odismet. 2019

Además de todo esto, tenemos que poner el foco en las mujeres, las cuales, acumulan sólo el 38,5% del empleo, a diferencia de casi el 50% de la población general.

En cuanto al tipo de empresa y de condiciones laborales, observamos a través de los indicadores del Informe 6 de ODISMET, que los Centros Especiales de Empleo (CEE) concentran el 75,5% frente a la empresa ordinaria.

Si hiciéramos una fotografía del empleo de las personas con discapacidad, quedaría así:



Tabla 4. Fuente Informe 6 Odismet 2019

- Mayor número de contratos a *tiempo parcial* que a tiempo completo.
- El *Sector Servicios* es el que ocupa al mayor número de personas (Limpieza, peones de la industria manufacturera, conserjes, ...) En general de baja cualificación.
- Mayor número de contratos temporales (81 %) frente a los indefinidos. *Temporalidad*.
- En CEE, el 75.5 %, preferentemente frente a empresa ordinaria.

La Confederación Salud Mental España, estima la tasa de paro en 48,4%, frente al 19,5% de la población general.

Dichas dificultades vienen dadas por distintos factores, como vienen recogidas en el documento elaborado por Faisem (2007) Los programas de empleo para personas con TMG. Una revisión actualizada de los modelos de intervención:

- La propia enfermedad, afectando a áreas muy diversas (cognitivas, perceptivas, afectivas, relacionales...) con evoluciones muy diversas e inestables.
- Repercusiones de la enfermedad en la historia personal de cada uno, carencias educativas, ausencia de habilidades sociales y actitudes, valores y aspiraciones habitualmente inadecuadas...
- Efectos derivados del propio tratamiento, efectos secundarios de la medicación, estrategias inadecuadas de rehabilitación, interferencias temporales entre empleo e ingresos hospitalarios..
- Conjunto de barreras sociales que influyen como por ejemplo las pensiones, estigma social que afecta a ellos mismos, compañeros de trabajo, familiares, amigos, desconocimiento de la enfermedad...

Los trastornos mentales graves (TMG) tienen una gran repercusión negativa en la persona que lo sufre y sus familias, afectando a su salud física, mental, calidad de vida e inclusión

social y comunitaria. Son grandes consumidores de recursos socio-sanitarios, prestaciones contributivas y no contributivas.

3.2. FÓRMULAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la Ley General de Discapacidad, regulada por RD 1/2013, de 29 de diciembre, en el Capítulo IV, de Derecho al Trabajo, se recoge las diferentes modalidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad.

3.2.1.- Empleo Ordinario. Metodología Empleo con Apoyo (ECA).

El *Empleo con Apoyo*, es una metodología ampliamente contrastada como efectiva para la inclusión laboral. Inicialmente aplicada a personas con discapacidad intelectual con muy buenos resultados para la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo y que gradualmente se ha ido extendiendo a personas con enfermedad mental, en distintos programas pilotos, y donde se ha podido contrastar la eficacia también en este colectivo, el cual se aborda de diferente manera, debido a las propias características de este colectivo.

En FAISEM se llevó a cabo un programa piloto con la metodología IPS, Metodología de Apoyo Individualizado al empleo (proveniente de Estados Unidos). *En un artículo de Rodríguez (2007)*, Efectividad de una estrategia de apoyo individualizado al empleo para personas con trastornos mentales graves, se concluye que es efectiva en la integración de personas TMG, logrando que trabajen más tiempo, tengan mayor salario y menos ingresos hospitalarios, en un contexto de alto desempleo, como es el nuestro.

3.2.2.- Empleo Protegido. Centro Especial de Empleo (CEE). Unidades de Apoyo a la actividad.

En España, los CEE, regulados en RD 2273/1985, de 4 diciembre, constituyen la fórmula por excelencia del Empleo protegido, representan el pilar del trabajo inclusivo, el 24,6 % de las contrataciones realizadas en España a personas con discapacidad vienen de estas empresas. Ha pasado de 26.290 contratos en 2006 a 83.408 en 2019, datos recogidos por el Observatorio sobre discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET, 2020).

Según la Ley General de Discapacidad, regulada en RD 1/2013, de 29 noviembre, son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, pero con unas características obligatorias:

- 70 % Plantilla de trabajadores con discapacidad reconocida, no Incapacidad.

- Deben prestar *Servicios de ajuste personal y social*, con el fin de lograr la integración plena (personal, laboral, social) a través de las unidades de apoyo.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Concretamente en el colectivo de trabajadores con enfermedad mental grave en Andalucía, nos encontramos con la empresa social UNEI, CEE cuyos patronos son Faisem, Ilunion, y la Asociación familiares enfermedad mental grave (Feaffes), cuyo objeto es la inclusión de personas con discapacidad, especialmente las que provienen de una enfermedad mental.

Características de UNEI, como empresa social son:

- Una empresa competitiva en el mercado (calidad/coste). Compite con diversas actividades productivas.
- Autosostenible, cuyos beneficios revierten en la empresa y sus trabajadores.
- Con reparto de puestos y retribuciones normales (no-discriminación).
- Clima favorable a la integración activa de personas con dificultades, con el foco y objeto social de la inclusión de personas con discapacidad que provienen de enfermedad mental
- Apoyo personal interno y externo (Unidad de Apoyo, SOAE, dispositivos de salud mental)
- Apoyos económicos (economía social)
- Configurándose como CEE.

Los servicios de ajuste personal y social se llevan a cabo en dicho CEE desde sus inicios, ya que es una de las acciones que caracteriza al CEE de iniciativa social, en comparación con los CEE que no tienen dicha denominación. Pero es a partir de 2018, cuando se profesionaliza y se contratan técnicos en todas las provincias andaluzas, a partir del desarrollo normativo de la Junta Andalucía recogida en la Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas por parte del Servicio Andaluz de Empleo, para personas con discapacidad en régimen de concurrencia competitiva.

Las Unidades de apoyo a la actividad profesional

Están reguladas por el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, que los define como equipos multiprofesionales que, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE, apoyan aspectos de la vida laboral (incorporación, desarrollo, permanencia) de aquellos trabajadores que por razón de su tipo de discapacidad puedan precisar.

Van dirigidas a trabajadores con:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Además, podrán recibir apoyo el resto de los trabajadores con discapacidad siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los primeros.

Funciones de la unidad de apoyo

Según Orden de 7 febrero 2017, en el apartado 23. b) Otras obligaciones específicas, punto 1.3.) se especifica las funciones del personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional:

- a) Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- b) Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- c) Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- d) Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.
- e) Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- f) Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.

g) Asistir a la persona trabajadora del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo, mientras permanezca contratado por el Centro Especial de Empleo.

h) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

3.2.3. Enclaves laborales.

El REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Conforme al mismo, el enclave laboral es un contrato entre una empresa y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad normal de aquella. Para llevarlo a cabo, un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

3.2.4. Empleo autónomo.

En el colectivo de personas con discapacidad, alcanza una tasa de del 10.4% (50.600 personas), frente al 15,4%, de personas sin discapacidad. Además, no suelen tener personas asalariadas contratadas. (Informe 6- Odismet, 2019)

3.2.5. Empleo público.

En Andalucía, se ha preparado desde Faisem, grupo de oposiciones para la reserva del 1% para enfermedad mental, recogida en RD 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, artículo 42, donde se establece la obligatoriedad de reservar un cupo para personas con discapacidad.

Es en la Ley 4/2017, de 25 septiembre, de los Derechos y la Atención de las personas con Discapacidad en Andalucía, en su artículo 28 sobre empleo público, donde se regula la reserva del 1% específica para enfermedad mental.

En la provincia de Huelva, tres personas han conseguido su plaza en la convocatoria 2018, dos hombres y una mujer y a fecha 2021 trabajan en la administración pública autonómica en Huelva.

3.3. APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y SATISFACCIÓN LABORAL

3.3.1.- APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO

El apoyo organizacional percibido (AOP) en relación con la satisfacción laboral son dos variables ampliamente estudiadas, en relación con el bienestar y calidad de vida del trabajador/a, y para este colectivo al que se le presta el apoyo en diferentes ámbitos, cobra especial relevancia.

Según la teoría del apoyo organizacional percibido (AOP), Eisenberger y Rhoades (2012), el apoyo ofrecido por la organización juega un papel importante en la actitud de los trabajadores. Así, el apoyo percibido hace que los trabajadores valoren la ayuda que le ofrece su empresa, cómo se aprecia su contribución a la misma y el cuidado que les brinda,

Rocco et al, plantearon que estos trabajadores mostraban un mayor bienestar psicológico, mayor satisfacción laboral y mayor rendimiento.

Rhoades y Eisenberger (2002) indican que tres categorías generales de trato favorable recibido por los trabajadores (trato justo, apoyo de la supervisión y recompensas y condiciones de trabajo) se relacionan positivamente con el apoyo percibido, lo que a su vez se asocia con el aumento de la satisfacción laboral, menos estrés y buen estado anímico. También se relaciona con el compromiso afectivo, mejoras en el desempeño y reducción de la rotación de personal.

Las principales fuentes de apoyo vendrían de los supervisores, compañeros y la organización en sí misma.

En el artículo de Jáimez (2011) “Hacia un modelo de organización saludable”, inciden en resaltar que la estructura de la organización y cómo ésta funciona, pueden tener una amplia repercusión en la salud y bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización (Wilson, Dejay, Vanderberg, Richardson y McGrath, 2004)

Pero si hablamos de personas con TMG, el apoyo cobra más relevancia si cabe. En el artículo de Pallisera, M. (2012) La inclusión laboral de personas con TMG mediante Empleo con Apoyo. Elementos clave a partir de los profesionales, se concluye después de una revisión bibliográfica y entrevistas a profesionales que trabajan con este colectivo, cómo se debe entender el Apoyo como elemento clave para el éxito en la inclusión laboral:

- *Apoyo*, no es sólo recibir ayuda, uno de los factores de éxito en el mantenimiento del puesto, es la estabilidad en la enfermedad, la cual parte del autoconocimiento del trabajador/a,

de la plena conciencia de enfermedad, que tenga la capacidad de prever recaídas y tener la capacidad de reconocer que necesita ayuda, pedirla y aceptarla.

- El apoyo en el puesto de trabajo no tiene tanto que ver con el aprendizaje de la tarea (caso de las personas con discapacidad intelectual), sino con el ajuste entre persona y puesto de trabajo, desempeñar los hábitos laborales, incluyendo habilidades sociales y de comunicación. también debe trabajarse con compañeros y supervisores, para aclarar, y evitar posibles miedos debido al desconocimiento, facilitándoles pautas y orientaciones que permitan establecer y mantener buenas relaciones.

Siguiendo a Llanos, G.A., (2018) en su Tesis Doctoral, Inclusión laboral como elemento de promoción de la salud en personas con trastornos mentales graves en España, Ecuador e Italia, señalamos de dónde provienen los tipos de apoyo en la empresa:

1.- *Entrenamiento y apoyo para emprender*. Es decir, permitir que la persona aprenda a su propio ritmo; dividir las tareas en secuencias manejables y asegurar que la persona de apoyo se encuentre disponible en caso de incidencias.

2.- *Cultura Organizacional*. En un ambiente informal y relajado presentará una menor probabilidad de aparición de situaciones de estrés, al igual que se vivan valores de tolerancia y aceptación de las diferencias y preocupación por la salud y bienestar de los trabajadores. La forma en la que la empresa realiza los ajustes necesarios para adaptarse a las necesidades específicas de los trabajadores. Valorar a los trabajadores por sus fortalezas y no sólo verlos parcialmente por su patología.

3.- *Apoyo Social*. es un factor muy importante para este colectivo, una buena relación interpersonal y un ambiente laboral positivo entre compañeros y superiores proporciona seguridad y confianza para solicitar la ayuda que se necesita.

4.- *Estilo de gestión*. Estilos de gestión de apoyo que combina un interés por el bienestar de los trabajadores, límites claros en relación con el puesto de trabajo y una crítica constructiva.

3.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Por otro lado, la Satisfacción laboral, es una variable ampliamente estudiada dentro del campo de la psicología de las Organizaciones. Quinn y Gonzales (1.979, citado en Meliá y Peiró 1989), le dan protagonismo por sí misma, considerándola objetivo de las intervenciones dentro del campo de las organizaciones, interaccionando directamente con la calidad de vida.

Según recoge Muchinsky (2002), Locke (1976), lo define como un estado emocional positivo o agradable que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales, es una respuesta individual, poco afectada por el sentir colectivo.

Comúnmente es entendida como la actitud del trabajador respecto a su trabajo, basada en las creencias y valores que este desarrolla acerca de sus obligaciones (Pérez, 2003); se ha encontrado personas inmersas dentro del entorno laboral que tienden a desarrollar sentimientos generales sobre sus trabajos, así como sobre sectores o aspectos de los mismos, como: compañeros, oportunidades de promoción, supervisores, recompensas organizacionales...esto, junto con las características personales del empleado determinan el nivel de satisfacción general, según Muchinsky (2002).

Meliá y Peiró (1989), señalan tres factores que correlacionan en esta variable: Factor I, *Satisfacción con la Supervisión*, la forma en la que los supervisores juzgan la tarea, la proximidad y frecuencia con que se es supervisado y la proximidad. Factor II, *Satisfacción con las Condiciones Ambientales*, tales como, limpieza, higiene, temperatura, también lo relacionado con la tasa de producción, y el Factor III, *Satisfacción con las Prestaciones*, condiciones laborales y su cumplimiento.

El diagnóstico de la Satisfacción laboral nos permitirá descubrir sobre qué condiciones de trabajo debemos incidir para aumentar la experiencia positiva en el puesto de trabajo y adaptarlo para obtener beneficios que además, hagan que los trabajadores no abandonen su puesto de trabajo una vez conseguido, según investigaciones de Vázquez, M., González, D., Pérez, A. (2003).

4.- OBJETIVOS

Este trabajo pretende abordar diferentes elementos/factores clave, relacionados con la inclusión laboral de las personas TMG, tanto en el inicio como en el mantenimiento del puesto de trabajo.

Requiere un abordaje complejo ya que depende de una intervención multidisciplinar (sanitario, familiar, social, laboral).

Para ello nos planteamos como Objetivo general:

- Analizar el Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y la Satisfacción Laboral en trabajadores con discapacidad proveniente de enfermedad mental.

Como objetivos específicos:

- Analizar si existen diferencias entre la inserción en Centro Especial de Empleo y empresas ordinarias.
- Analizar los factores que intervienen en el mantenimiento del puesto de trabajo para una persona con enfermedad mental grave.
- Contribución de la cultura corporativa de la empresa a la integración laboral de personas con discapacidad TMG.

Para llevar a cabo este análisis, recurriremos a *técnicas directas*: cuestionarios sobre Satisfacción laboral y apoyo organizacional percibido e *Indirectas*: acudiendo a bibliografía, artículos científicos... ya que, más allá de la normativa, son escasos los estudios, artículos científicos que versan sobre la inserción laboral y mantenimiento de personas con trastorno mental grave (TMG). Sí que existe sobre las personas con discapacidad intelectual, empleo con apoyo y empleo protegido en CEE, pero no, de este colectivo objeto de estudio ni del papel de las Unidades de Apoyo en los CEE.

Cuanto más recursos se destinen a prestar apoyo al trabajador/a, y la empresa cuente con una cultura y valores más afines a la plena integración, flexibilidad, gestión de la diversidad, más facilidad para que la persona logre una inserción socio-laboral plena.

También se ha estudiado ampliamente la inserción /incorporación al puesto de trabajo, pero poco se ha estudiado sobre los factores que ayudan a mantener dicho empleo, y de los recursos y apoyos instrumentales que las personas con discapacidad psíquica necesitan para mantenerlo y que obtengan una experiencia satisfactoria con el mismo.

5.- METODOLOGÍA

Enfoque Metodológico

El presente trabajo sigue una investigación cuantitativa, no experimental intencional y correlacional, ya que se va a investigar la relación que existe entre dos variables, como es la Percepción del Apoyo Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Descripción del centro recogida de datos

El SOAE (Servicio Orientación y Apoyo al Empleo), en Huelva, pertenece a Faisem (Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental) atiende a personas con discapacidad psíquica, derivada de una enfermedad mental grave (TMG) y otros tipos de enfermedad mental o discapacidad intelectual, en búsqueda activa de

empleo, las cuales se mantienen de una manera permanente o discontinua en el mercado de trabajo.

Atienden a usuarios/as de Huelva capital y provincia, suscrita a las cinco Unidades Salud Mental Comunitaria: Condado, Costa, Sierra, Huelva capital, Andévalo.

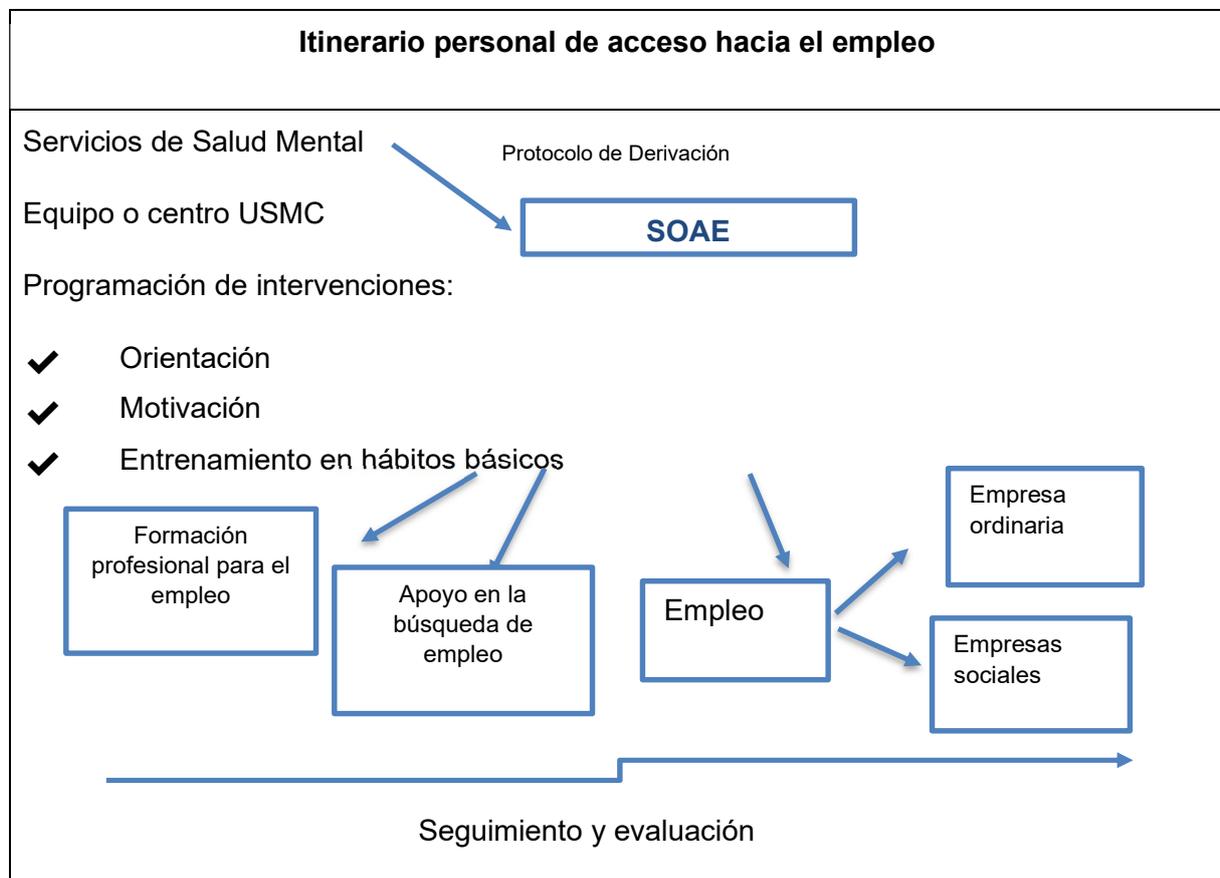
Participantes

En el año 2020, se atendieron desde el SOAE, a 398 personas con discapacidad psíquica, 240 hombres y 158 mujeres, de las cuales 123 consiguieron un empleo. De éstas, 73, son personas con TMG, pertenecientes a una de las cinco Unidades de Salud Mental de Huelva y provincia, con *protocolo de derivación* al SOAE, de su referente de Salud Mental.

Finalmente, de las 73, 39 personas fueron las que participaron en el estudio, con discapacidad psíquica (TMG), del SOAE, perteneciente a Faisem, que están trabajando o han trabajado recientemente en el último año, (De Enero a Diciembre de 2020) ya sea en empresa ordinaria o protegida a través de Centro Especial de Empleo (CEE) o Empresa Social.

Se contactaron con ellas por vía telemática (teléfono-whatsapp) y/o presencial para explicarles la finalidad del cuestionario y resolver dudas e insistir sobre el anonimato del mismo.

El itinerario que siguen las personas usuarias del SOAE, es el siguiente proceso:



Instrumentos utilizados

Los instrumentos que se han utilizado para recoger información son:

Percepción de apoyo organizacional. Adaptación al castellano realizada por Ortega en 2003, de la versión abreviada del Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) original de Eisenberger et al. 1986 (Ortega, 2003). El instrumento cuenta con 16 ítems con una escala Likert de 7 puntos (1= Muy en desacuerdo, 7= Muy de acuerdo). En esta versión reducida, el cuestionario cuenta con diez ítems redactados en forma positiva y otros seis redactados en forma negativa. Cuando se analizan estos datos, los formulados en negativo, se suman de manera inversa.

Esta escala se sometió a una comprobación de su coeficiente de confiabilidad, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,93, lo cual muestra su fiabilidad de esta versión. (Eisenberg, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986).

Satisfacción laboral. Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 desarrollado por Meliá y Peiró (1989) que consta de 12 ítems y posee una escala Likert de 7 puntos: (1=Muy insatisfecho, 7= Muy satisfecho). Es la tercera revisión, donde se reduce a estos 12 ítems, más sencilla y reducida para administrar, la cual sigue manteniendo un grado de homogeneidad y fiabilidad adecuado, manteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.88 (alfa de Cronbach).

Este cuestionario contiene tres dimensiones: Satisfacción Ambiente (cinco primeros ítems), Satisfacción con la Supervisión (los cinco ítems siguientes) y Satisfacción con las prestaciones de la empresa (los dos últimos) (Meliá, Peiró, 1989).

Ambos instrumentos están adaptados al lenguaje para la mejor comprensión de los usuarios/as.

Incluye unos primeros ítems, para recoger variables sociodemográficas y de empleo (edad, sexo, tiempo experiencia, lugar de trabajo...) (ANEXO 2)

Procedimiento

Para llevar a cabo la recogida de datos, contamos con una de las técnicas de empleo responsable del Servicio, que difundió, explicó y prestó apoyo junto conmigo para la cumplimentación y comprensión del cuestionario.

Fueron pasados dichos cuestionarios entre Septiembre y Octubre de 2021.

Los datos quedan registrados de manera anónima, de forma que se respeta las normas de Protección datos.

6. ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron pasados del formulario de Google (cuestionarios) al Excell, desde allí se ajustaron los datos para posteriormente pasarlo al Programa de análisis de datos estadísticos SPSS, versión 28.0. En el SPSS, se categorizaron las variables y se organizaron para poder analizar los datos. Se han hecho Estadísticos Descriptivos y Correlación de Variables, utilizando la Rho de Spearman.

6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En primer lugar, se analizaron los datos sociodemográficos: Edad, género, experiencia laboral, centro de trabajo, con estadísticos descriptivos, a través de tablas de frecuencias, porcentajes, medias.

Tabla 5. Distribución de frecuencia para la variable Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 25 años	2	5,1	5,1	5,1
	26 – 35 años	1	2,6	2,6	7,7
	36 – 45 años	17	43,6	43,6	51,3
	46 – 55 años	14	35,9	35,9	87,2
	Más 56 años	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Con respecto a la Edad, podemos ver que el mayor porcentaje de la muestra, 79.5 % se concentra en edades de entre 36 a 55 años, trabajadores de mediana edad. Siendo la edad mínima de 25 años y máxima de 59 años.

Tabla 6. Distribución de la variable Centro de trabajo y sexo.

		¿Dónde trabajas o has trabajado?		
		CEE	Empresa ordinaria	Total
sexo	Hombre	8	4	12
	Mujer	18	9	27
Total		26	13	39

En cuanto al género, hay mayor representación de mujeres, siendo 27, el 69,2%, con respecto a 12 hombres.

Figura 3. Gráfico de distribución Variable Centro de Trabajo.



También hay mayor número de trabajadores cuyo Centro de Trabajo es un Centro Especial de Empleo o Empresa social, 26 personas,67%, frente a 13 personas, 33%.

Tabla 7. Distribución de la variable Experiencia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 1 año	3	7,7	7,7	7,7
	2 – 6 años	13	33,3	33,3	41,0
	7 – 11 años	10	25,6	25,6	66,7

12 – 16 años	7	17,9	17,9	84,6
17 – 20 años	4	10,3	10,3	94,9
Más 21 años	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

La tabla 7, muestra los años de experiencia en el mercado laboral, podemos ver que son trabajadores con bastantes años de experiencia, el mayor porcentaje, el 43.5 %, tienen de 7 a 16 años, coinciden que, al ser una muestra de personas de mediana edad, ya llevan bastantes años de experiencia en el mercado. Los que tienen menos años de experiencia coinciden con los más jóvenes en edad, cuya frecuencia también es baja.

Figura 4. Gráfico de la variable Experiencia laboral



Análisis Resultados de las Escalas Satisfacción Laboral y Apoyo Organizacional Percibido

Tabla 8. Descriptivos Variable Satisfacción Laboral

N	Válido	39
	Perdidos	0

Media		6,49
Mediana		7,00
Mínimo		4
Máximo		7
Percentiles	25	6,00
	50	7,00
	75	7,00

Tabla 9. Resultados de la Encuesta Satisfacción Laboral S10/12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	5,1	5,1	5,1
	Algo Satisfecho	3	7,7	7,7	12,8
	Bastante Satisfecho	8	20,5	20,5	33,3
	Muy satisfecho	26	66,7	66,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

En la Tabla 8 y 9 podemos ver algunos descriptivos para dicha variable, Satisfacción Laboral, podemos ver como un alto porcentaje están situados en niveles de “Bastante” (20.5%) y “Muy Satisfecho” (66.7%), acumulando el 87.2% de la muestra.

Figura 5. Gráfico Resultados Satisfacción Laboral



Tabla 10. Descriptivos de dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral

A continuación, analizamos la variable Satisfacción, en función de las tres Dimensiones en las que podemos dividirla: Ambiente en el trabajo, la relacionada con la supervisión y con las prestaciones en la empresa.

		Satisfacción Ambiente	Satisfacción Supervisión	Satisfacción Prestaciones
N	Válido	39	39	39
	Perdidos	0	0	0
Media		6,49	6,28	6,33
Mediana		7,00	7,00	7,00
Mínimo		4	2	4
Máximo		7	7	7
Percentiles	25	6,00	6,00	6,00
	50	7,00	7,00	7,00
	75	7,00	7,00	7,00

Tabla 11. Satisfacción Dimensión Ambiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	2,6	2,6	2,6
	Algo satisfecho	5	12,8	12,8	15,4
	Bastante insatisfecho	7	17,9	17,9	33,3
	Muy satisfecho	26	66,7	66,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 12. Satisfacción Dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante insatisfecho	1	2,6	2,6	2,6
	Algo insatisfecho	1	2,6	2,6	5,1
	Insuficiente	2	5,1	5,1	10,3
	Algo satisfecho	3	7,7	7,7	17,9
	Bastante satisfecho	7	17,9	17,9	35,9
	Muy satisfecho	25	64,1	64,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Tabla 13. Satisfacción Dimensión Prestaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	5,1	5,1	5,1
	Algo satisfecho	5	12,8	12,8	17,9

Bastante satisfecho	10	25,6	25,6	43,6
Muy satisfecho	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabla 14. Resultados de la Encuesta Apoyo Organizacional Percibido (AOP)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Apoyo Bajo	1-2	2,6	2,6	2,6
	Apoyo Medio	14-13	35,9	35,9	38,5
	Apoyo Alto	24	61,5	61,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

En cuanto al Apoyo Organizacional Percibido, vemos como 24 de los 39 encuestados, un 61,5% percibe un apoyo alto, sólo un 2,6 %, percibe poco apoyo por parte de la organización en la que trabajan.

Figura 6. Gráfico Cuestionario Apoyo Organizacional Percibido



A continuación, analizamos la Satisfacción y Apoyo respecto al lugar de trabajo, si hay diferencias entre Centro Especial de Empleo y empresa ordinaria.

Tabla 15: Centro de Trabajo y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral				Total
		Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy satisfecho	
Centro de Trabajo	C E E	2	2	5	17	26
	Empresa ordinaria	0	1	3	9	13
Total		2	3	8	26	39

Con respecto a la Satisfacción Laboral, ambos tipos de trabajadores mantienen porcentajes similares y en “Muy Satisfechos” se encuentran el 65% (CEE) y 69 % (Empresa Ordinaria).

Tabla 16. Centro de Trabajo y Apoyo Organizacional Percibido

		Apoyo Organizacional Percibido			Total
		Apoyo Insuficiente	Mediano	Apoyo Suficiente	
Centro de Trabajo	C E E	1	12	13	26
	Empresa ordinaria	0	2	11	13
Total		1	14	24	39
		N	39	39	

Para la variable Apoyo Percibido, un 84 % de los trabajadores de empresa ordinaria consideran que tienen apoyo suficiente y un 50% de los que provienen de CEE.

Como podemos ver a partir de ambas tablas, tanto si trabajan en CEE como empresa ordinaria, mantienen altos índices de Satisfacción y Apoyo Percibido.

Análisis de las Correlaciones

Tabla 17. Correlaciones entre Apoyo Organizacional y Satisfacción Laboral

			Apoyo	Satisfacción
Rho de Spearman	Apoyo	Coefficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

En esta tabla en la que analizamos la relación que existe entre Apoyo y Satisfacción, mediante la prueba estadística Rho de Spearman, podemos ver que existe entre estas dos variables una correlación positiva y moderada $Rho = ,423$, concluyendo que existe relación entre ambas.

7.- ANÁLISIS DE RESULTADOS

Vamos a analizar a continuación los resultados con los objetivos que nos planteamos, tanto general como específicos.

Por un lado, como *objetivo general*: Al valorar el Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y la Satisfacción Laboral en trabajadores con discapacidad proveniente de enfermedad mental nos encontramos que existe una relación moderada entre ambas variables, una relación que sigue la línea de las demás investigaciones analizadas en la bibliografía y con los planteamientos teóricos en los que nos hemos basado de Eisenberg et al., (1997), en el que el apoyo proveniente de la organización hace que el trabajador, se sienta parte de la misma, y con ello aumente su satisfacción en el puesto de trabajo. Además, las puntuaciones altas en los ítems relacionados con el supervisor igualmente siguen la misma línea de las investigaciones, en las que es a través de los supervisores principalmente, también en

relación con los compañeros, que se personalice la empresa y hace que a mayor satisfacción con el supervisor en consecuencia también mayor satisfacción con la empresa.

El sentirse en un entorno laboral agradable y motivador, es algo que también contribuye a la satisfacción global con el empleo, mejora el estado de ánimo y contribuye también al mantenimiento de ese puesto de trabajo. Por lo tanto, aquellas empresas, con una cultura organizacional más flexible, en cuanto a entorno, condiciones laborales, ajustes, por ejemplo, en horarios de entrada y salida...va a aumentar la percepción del trabajador, el cual se siente apoyado y con la confianza de poder acudir a la empresa cuando lo necesite.

Todos estos datos que mostramos son por otro lado, dependientes del momento en el que se encuentren este tipo de personas con esta discapacidad. Es decir, al ser personas que su discapacidad pasa por momentos en los que se está estable y otros momentos en los que puede haber desajustes, no siguen una evolución ascendente, están muy vinculadas a la estabilidad clínica de la persona. De ahí la dificultad de intervención y de la necesidad de que exista una red de apoyo, no sólo laboral, sino muy importante también, del ámbito de la salud mental, social y familiar. El hecho de que el perfil de personas que ha participado en este estudio, sean personas de mediana edad, y con una dilatada experiencia laboral, hace que valoren más la empresa en las que están y quieran mantenerse en las mismas si se sienten satisfecho/as, y por otro lado, tengan un mayor autoconocimiento y pueden detectar cuándo pedir ayuda y así contribuir a la estabilidad laboral.

Con respecto a los *objetivos específicos* relacionados con analizar las diferencias en función del tipo de empresa, vemos como no hay diferencias significativas si vienen de CEE o empresa ordinaria, el grado de satisfacción laboral y el Apoyo percibido es alto en ambos casos. Si pensamos en CEE, seguramente debido a los mecanismos de ajustes socio-laborales que se hacen en este tipo de empresas sociales, contando además con departamentos específicos, lo que hemos detallado anteriormente, Unidades de Apoyo, creados para tal fin. Y si nos referimos a empresas ordinarias, estas altas puntuaciones estarán relacionadas con la cultura organizacional de las mismas, en este tipo de empresas, deciden apostar por la diversidad e inclusión y contratar a personas con discapacidad, parten de una sensibilidad que hace que puedan adaptar el puesto y contar con apoyos dentro y fuera de la empresa para la inclusión de la persona en el puesto de trabajo.

En cuanto a los factores que hacen que se mantengan las personas en el puesto de trabajo, podemos ver como ítems del tipo “La empresa realmente cuida mi bienestar”, “La empresa está dispuesta ayudarme” del cuestionario de Apoyo organizacional e ítems como “Apoyo de los supervisores”, “Espacios de confianza para tratar asuntos”...del cuestionario de

Satisfacción Laboral, obtienen puntuaciones muy altas (6-7) y podemos inferir de ello, que el apoyo por parte de la empresa, personalizado en los supervisores y en los técnicos que llevan el proceso de ajuste, hace que aumente la satisfacción y por lo tanto el mantenimiento del puesto. La posibilidad de tener espacios de escucha donde la persona pueda comunicar libremente cómo se encuentra y poder intervenir a tiempo ante posibles desajustes, formación a medida y ajustada, fortalecimiento de relaciones de apoyo social, familiar y laboral..

8.-CONCLUSIÓN

El objetivo de este estudio ha sido analizar las diferentes fuentes de apoyo, valorar la percepción de este a la muestra de trabajadores que han participado en dicha encuesta, y cómo ésta ha influido en la satisfacción laboral de estos trabajadores.

Los resultados obtenidos confirman que la alta percepción de apoyo correlaciona positivamente con la satisfacción laboral, los resultados sobre apoyo y satisfacción son igualmente altos tanto si provienen de empresa social u ordinaria, sin que existan diferencias entre ambas y hemos analizado factores acerca del mantenimiento del puesto, en el que influye el perfil concreto de los voluntarios que han participado en el estudio.

Fortalezas y Limitaciones

Si introducimos la variable de cómo ha afectado la crisis del Covid-19 a la salud mental de este colectivo, es probable que encontremos que el grado de afectación ha podido influir en el empeoramiento de la enfermedad.

Además de la situación sanitaria, se le suma la económica, entre otros factores, este colectivo está en desventaja respecto a otros por el riesgo de exclusión social que se sufre en los hogares donde algún miembro padece de enfermedad mental, (Informe Adecco 2021).

Como limitaciones en el estudio, podemos decir que la muestra en Huelva ha sido muy reducida, además, nos hemos centrado en una sola provincia. Esto hace que resulte difícil extrapolar ningún dato, pero, por otro lado, quería destacar el gran esfuerzo en conseguir dichos participantes, ya que la baja participación es una característica muy recurrente en este tipo de personas.

Podríamos seguir indagando dentro de este campo y establecer hipótesis que correlacionen con otras variables como puede ser el tipo de contrato y el género. Ya que la baja cualificación de estas personas hace que accedan a puestos muy básicos, donde suele haber peores condiciones laborales. Y en cuanto al género, también sabemos que la mujer sufre doble discriminación en cuanto a lo laboral, por ser mujer, y por tener discapacidad.

Por último, destacar, que, aunque este estudio tiene sus limitaciones, es interesante indagar en el talento de este tipo de trabajadores y cómo es su inserción laboral, para que sirva como herramienta, instrumento, a las empresas ordinarias que ayuden a dar cumplimiento, dentro de la RSC corporativa, y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, número 3 “salud y bienestar”, 8 “trabajo decente”, 10 “reducción de desigualdades” y 17 “alianzas” (Informe Adecco, 2021), esto redunda en beneficios globales a todo el entorno empresarial, tanto a clientes internos como externos.



Figura 7: Fuente El Independiente

Facilitar información relevante de cómo desempeñan su labor estos trabajadores y luchar contra el desconocimiento, que es una de las barreras por las que las empresas no contratan a este tipo de profesionales junto con el estigma social que lleva aparejado. (Informe Adecco 2021)

Las estrategias de sensibilización y difusión, basados en este tipo de informes e investigaciones de datos, ayudarán a una mayor inserción laboral de este colectivo y por ende su inclusión plena en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover, C. y Pérez, V. (2011). Riesgos Psicosociales en Trabajadores con Discapacidad. Influencia del control sobre el trabajo, el apoyo social y la autoeficacia laboral en el afrontamiento de las demandas del puesto, la satisfacción laboral y la intención de abandono. Fundación Adecco | Equipo de Investigación INPSITRO Universidad Rey Juan Carlos Noviembre 2011.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, nº 3. (Texto traducido al castellano)
- Fundación Adecco (2021) Informe Un empleo para la Salud Mental. 1ª Edición.
- FAISEM (Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental (2010). Guía para el desarrollo de Programas de Empleo con Apoyo para personas con trastorno mental grave. FAISEM, Junta de Andalucía.
- Faiweather GW, Sanders DH, Maynard H, et al. (1969). *Community life for the mentally ill*. Chicago: Aldine.
- Jáimez, M. (2011). Hacia un modelo de organización saludable. *The journal of Industrial Relations and Human Resource*, 13(3), 7-26.
- Llanos, G.A. (2018). *Inclusión laboral como elemento de promoción de salud en personas con trastornos mentales graves en España, Ecuador e Italia*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia.
- López, M. (2004). "Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experience in People diagnosed with several mental illness".
- 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 (11), 179-187.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Thomson Learning.
- Pallisera, M. (2012). La inclusión laboral de personas con Trastorno Mental Grave mediante Empleo con Apoyo. Elementos clave a partir de los profesionales. *Revista de Trabajo Social*. 71, 17-30.
- Pérez, V. y Alcover, C.M. (2011). Apoyo Social, Satisfacción Laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. *Boletín de Psicología*, 102, 23-41.

- Pérez, M. (2003). Satisfacción Laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/satisfacción-laboral/>
- Rodríguez, F., Rodríguez, M. García, M. (2004). La Integración laboral de personas con trastorno mental grave. Una cuestión pendiente. *Psiquis*, 25 (6), 264-281.
- Romeo Delgado, M., Yepes i Baldó, M. (2017). Artículo electrónico. Proyecto DIL-D CEE: Desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (Informe final) <http://hdl.handle.net/2445/112046>
- Salazar (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Revista Signos*, vol 10, nº 2.
- Varas (2019). Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral en Teletrabajadores. TFM. Universidad Barcelona.
- Vázquez, M. ,González, D. , Pérez, A.(2003). Análisis de los ítems de la prueba de satisfacción laboral Mi trabajo y yo. *Revista cubana de psicología*, vol. 20, nº 3.

LEGISLACIÓN

- RD 2273/1985, de 4 diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 abril, Integración Social Minusválido
- RD 1/2013, de 29 Noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- RD 1368/1985, de 17 julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- RD 870/2007, de 2 julio, que regula el empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las personas con Discapacidad en Andalucía.

ANEXOS (INSTRUMENTOS)

- **Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12**
- **Escala de Apoyo Organizacional Percibido**

CUESTIONARIO APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO

A continuación, se muestra una serie de enunciados referidos a las opiniones que las personas tienen en la organización en la que trabajan y que se pueden considerar reflejo del nivel de apoyo que recibes como empleado/a.

Es una encuesta anónima y confidencial. Las respuestas van del 1 (Muy en desacuerdo) al 7 (Muy de acuerdo)

Edad:

Sexo:

Tiempo de experiencia laboral:

Tipo empresa: Centro Especial de Empleo o Empresa ordinaria.

	1	2	3	4	5	6	7
La empresa valora mi trabajo en su desarrollo empresarial							
Si la empresa pudiera contratar a alguien con un salario más bajo para reemplazarme, lo haría							
La empresa no aprecia mis esfuerzos adicionales							
La empresa tiene en cuenta mis objetivos y valores							
La empresa no atiende mis intereses cuando toma decisiones que me afectan							
Cuando tengo un problema puedo contar con la ayuda de la empresa							
La empresa realmente cuida mi bienestar							
La empresa está dispuesta a ayudarme para que realice mi trabajo lo mejor posible							
Aunque yo hiciese el trabajo lo mejor posible, la empresa no lo notaría							
La empresa está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial							
La empresa se interesa por mi satisfacción en el trabajo							
Si tuviera oportunidad, la organización se aprovecharía de mí.							
La empresa muestra muy poca preocupación por mí.							

La empresa se interesa por mis opiniones							
La empresa se enorgullece de mis logros en el trabajo							
La empresa procura que mi trabajo sea lo más interesante posible.							

(Eisenberg, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986)

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Habitualmente en nuestro trabajo, hay aspectos con los que estamos más o menos satisfechos/as. Valora el grado de satisfacción con respecto a las siguientes cuestiones.

Es una encuesta anónima y confidencial. Las respuestas van del 1 (Muy Insatisfecho) al 7 (Muy satisfecho)

Edad:

Sexo:

Tiempo de experiencia laboral:

Tipo empresa: Centro Especial de Empleo o Empresa ordinaria.

	1	2	3	4	5	6	7
Con mis objetivos, metas y producción en el trabajo. Me siento...							
Limpieza e higiene en el puesto de trabajo							
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
La temperatura de su lugar de trabajo							
Las relaciones con mis superiores							
Las relaciones con mis compañeros/as							
La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
La forma en la que mis supervisores revisan mi tarea							
La "igualdad" y "justicia" de trato que recibes de la empresa							
El apoyo que recibes de tus supervisores							
El grado en el que la empresa cumple las condiciones laborales							
La tranquilidad con la que puedo hablar de las cosas que me preocupan							

(Meliá, Peiró, 1998)

