

Calidad de vida laboral según las personas trabajadoras con discapacidad como expertas por experiencia

Quality of working life according to workers with disabilities as experts by experience

Resumen

Introducción: la calidad de vida laboral (CVL) en personas con discapacidad intelectual es un constructo clave para su bienestar, pero escasamente estudiado desde su propia perspectiva. Este estudio adopta un enfoque participativo reconociendo a estas personas trabajadoras como expertas por experiencia. Método: se empleó un diseño cualitativo con grupos focales y técnica Delphi con 23 personas trabajadoras con discapacidad de una entidad del tercer sector. Las sesiones exploraron aspectos valorados en su entorno laboral, y los resultados se analizaron mediante codificación inductiva asistida por Atlas.ti. Resultados: se identificaron 325 citas agrupables en diez dimensiones, siendo las más destacadas: estabilidad y condiciones del trabajo, contenido laboral y apoyo de la persona supervisora. La satisfacción laboral, la percepción de sobrecarga y las condiciones laborales fueron los nodos más densos y conectados. La validación Delphi confirmó la relevancia de los ítems propuestos. Discusión: los hallazgos reafirman dimensiones propuestas en modelos clásicos de CVL e introducen matices desde la experiencia vivida como personas trabajadoras con discapacidad. El artículo subraya la necesidad de desarrollar herramientas accesibles, participativas y centradas en derechos.

Palabras clave

Calidad de vida laboral, discapacidad intelectual, investigación inclusiva, grupo focal, técnica Delphi, evaluación.

Abstract

Introduction: Quality of Working Life (QWL) for people with intellectual disabilities is a key construct for their well-being; however, it has rarely been explored from their own perspective. This study adopts an inclusive approach, recognising these workers as experts by experience. Method: a qualitative design was employed through focus groups and the Delphi technique with 23 workers with intellectual disabilities from a third-sector organisation. Valued aspects of their work environment were explored during the sessions and the results were analysed through inductive coding using Atlas.ti. Results: a total of 325 indicators were identified and grouped into ten dimensions, the most prominent being: job stability and work conditions, job content, and supervisory support. Job satisfaction, workload, and working conditions emerged as the nodes with the highest density of connection. The Delphi process confirmed the relevance of the proposed items. Discussion: the findings reaffirm dimensions outlined in classical QWL models while introducing nuanced insights grounded in the lived experiences of workers with intellectual disabilities. An necessity for accessible, participatory, and rights-based evaluation tools was highlighted in the article.

Keywords

Quality of working life, intellectual disability, inclusive research, focus group, Delphi technique, evaluation.

Cristina Jenaro Río

<crisje@usal.es>

INICO. Universidad de Salamanca.
España

Noelia Flores Robaina

<nrobaina@usal.es>

INICO. Universidad de Salamanca.
España

Daniel Clavero Herrero

<daniel.clavero@
fundacionpersonas.es>

Fundación Personas. España

**José Manuel Rodríguez
Mayoral**

<josemanuel.rodriguez@
fundacionpersonas.es>

Fundación Personas. España

**Rebeca Fernández
Fernández**

<rebecags1589@gmail.com>

LINCE Mantenimiento de parques y
jardines. España

Alfredo Hueso Alonso

<alfrejardin@gmail.com>

LINCE Limpieza Industrial. España



Para citar:

Jenaro Río, C., Flores Robaina, N., Clavero Herrero, D., Rodríguez Mayoral, J. M., Fernández Fernández, R. y Hueso Alonso, A. (2026). Calidad de vida laboral según las personas trabajadoras con discapacidad como expertas por experiencia. *Revista Española de Discapacidad*, 14(1), 87-117.

Doi: <<https://doi.org/10.5569/2340-5104.14.01.05>>

Fecha de recepción: 26-07-2025

Fecha de aceptación: 01-04-2026



1. Introducción

La calidad de vida laboral (en adelante, CVL) es un constructo multidimensional que influye significativamente en la salud mental, la retención del personal y el compromiso y desempeño organizacional (Mosadeghrad, 2013; Pérez-Conesa et al., 2018; Romeo et al., 2020; Rubel et al., 2023). Es un componente clave del bienestar personal y profesional, especialmente en personas con discapacidad, que afrontan barreras adicionales en el acceso, permanencia y desarrollo dentro del empleo. La CVL se relaciona también con la satisfacción laboral, sentido de inclusión y bienestar general del/de la trabajador/a (Toledo et al., 2023). Autores como Rubel et al. (2023) han demostrado que la CVL impacta en el desempeño y la intención de permanecer en el mismo trabajo, mediado por la satisfacción laboral.

En el campo que nos ocupa, un modelo empleado para explicar la satisfacción con el trabajo se relaciona con el modelo de características del puesto de Hackman y Oldham (1976). Dicho modelo propone que ciertas propiedades del trabajo influyen en la motivación intrínseca, la satisfacción y el desempeño laboral. Concretamente este modelo identifica cinco características básicas del puesto: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Estas características generan tres estados psicológicos críticos —la experiencia del significado del trabajo, la sensación de responsabilidad sobre los resultados y el conocimiento de los resultados reales del trabajo—, que a su vez predicen resultados positivos como una mayor motivación, un mejor rendimiento, una mayor satisfacción laboral y una menor rotación. La combinación de estas dimensiones permite estimar el potencial de un puesto para generar motivación interna.

La evidencia empírica ha validado la utilidad de este modelo en distintos sectores y perfiles laborales de personas trabajadoras sin discapacidad (Hackman y Oldham, 1976). Por ejemplo, Blanz (2017) verificó su aplicabilidad en trabajadores/as sociales en Alemania. Por su parte Derbis y Jasiński (2018), añadieron a este modelo los conceptos de resiliencia y sentido de coherencia y mostraron que la satisfacción laboral y los recursos psicológicos se asocian estrechamente con el *engagement* laboral. A su vez, Han et al. (2020) ampliaron este marco al introducir el liderazgo transformacional como variable predictora mediada por el significado del trabajo, subrayando que la percepción de realizar tareas significativas potencia la relación entre liderazgo y rendimiento. Más recientemente, Meynhardt et al. (2024) propusieron una extensión del modelo clásico al incluir el valor público generado por la organización como una nueva característica laboral relevante, con capacidad para influir en el compromiso laboral a través de la autoeficacia. Por su parte, Sonnentag (2017) detalla cómo características específicas del trabajo pueden conducir al *engagement* o al *burnout*. En conjunto, estos estudios evidencian que tanto las características objetivas del puesto como los recursos psicológicos, sociales y contextuales (como el liderazgo, la cultura organizacional o la percepción de valor público) son determinantes clave para comprender la satisfacción y el bienestar en el ámbito laboral. Aunque este modelo se ha aplicado en trabajadores/as sin discapacidad, es posible emplearlo como marco para la evaluación en contextos inclusivos.

En la explicación de la satisfacción laboral de personas trabajadoras con discapacidad se han empleado también modelos más clásicos como la teoría del ajuste laboral de Lofquist y Davis (1991) que postula que cuanto mayor sea el ajuste entre las características de la persona y del trabajo, mayor será la posibilidad de

que la persona se encuentre satisfecha con su trabajo y permanezca en dicho empleo. En dichos estudios se ha encontrado que un elemento importante de este ajuste se relaciona con la existencia de entornos laborales accesibles y adaptados a la discapacidad (Eissenstat et al., 2022).

Otra de las aproximaciones más consolidadas en el estudio de la calidad de vida laboral es el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) propuesto por Demerouti et al. (2001), que ha sido aplicado en estudios con trabajadores/as con discapacidad (Akkerman et al., 2018b; Flores et al., 2011, 2021) y ha demostrado su validez tanto en contextos de empleo protegido como en empleo ordinario. Dicho marco ha servido para demostrar que las demandas laborales elevadas se relacionan con un deterioro en la salud, mientras que los recursos laborales (como el apoyo social) fomentan la motivación y la satisfacción (Flores et al., 2021). De forma similar, la revisión sistemática realizada por Kocman y Weber (2018) concluyó que los factores predictivos de la satisfacción laboral en personas con discapacidad intelectual son, en gran medida, similares a los de la población general, aunque con diferencias en la relevancia asignada a aspectos como el apoyo social o la autonomía. En esta misma línea, Flores et al. (2011) encontraron que un bajo nivel de exigencia en el trabajo y un alto apoyo de compañeros/as y supervisores/as se asocian con una mayor calidad de vida laboral. Por su parte, estudios como el de Heyman et al. (2016) subrayan que, incluso dentro del empleo competitivo, las condiciones laborales varían considerablemente, y solo una parte de los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual acceden a empleos de alta calidad con beneficios y horarios adecuados. En cuanto al contexto organizacional, la revisión de Alves et al. (2022) resalta que la baja participación de personas con discapacidad en el mercado laboral está relacionada con prejuicios por parte de las personas empleadoras, falta de adaptaciones y condiciones precarias en el entorno de trabajo. Otros estudios confirman que el modelo de demandas-control-apoyo también explica diferencias en niveles de *burnout* y *engagement* (Vassos et al., 2019).

Estos y otros estudios señalan la necesidad de adoptar modelos teóricos sólidos y enfoques inclusivos que consideren tanto las condiciones laborales objetivas como las percepciones subjetivas para evaluar adecuadamente la CVL en este colectivo, donde su estudio ha sido más escaso (Teborg et al., 2024). Como se desprende de lo expuesto previamente, los factores asociados a la CVL en personas trabajadoras con discapacidad pueden clasificarse en personales, organizativos y contextuales. Entre los factores personales, diferentes estudios destacan las evaluaciones internas positivas, el empoderamiento y la percepción de autonomía (Di Maggio et al., 2019; Smedema et al., 2018). En el plano organizativo, variables como el apoyo de la persona supervisora, la percepción de equidad salarial y las condiciones laborales han sido asociadas con mayores niveles de satisfacción (Eissenstat et al., 2022; Sundar y Brucker, 2019). También se ha evidenciado que la participación en la toma de decisiones y la posibilidad de expresar opiniones influyen en la percepción de satisfacción, aunque en ocasiones estas dimensiones están poco fomentadas en el entorno laboral de estos/as trabajadores/as (Lukas et al., 2018).

Los estudios realizados en función del tipo de trabajo indican que los niveles de satisfacción tienden a ser mayores en el empleo ordinario frente al empleo protegido (Akkerman et al., 2016, 2018a, 2018b). Además, una inclusión exitosa en entornos ordinarios depende de factores como el apoyo organizacional, la accesibilidad y la adaptación del puesto (de Carvalho-Freitas et al., 2024). Por su parte, la percepción de ser valorado/a como miembro del equipo y el reconocimiento del trabajo realizado son esenciales en ambos tipos de entornos (Heyman et al., 2016).

La evaluación de la CVL en personas con discapacidad se ha llevado a cabo mediante diversos enfoques. Muchos estudios han empleado instrumentos específicamente contruidos para evaluar la satisfacción la-

boral de estos/as trabajadores/as. En este sentido, se cuenta con instrumentos ya validados, como el *Job Satisfaction of Persons with Disabilities Scale* (Brooks et al., 2021; Smedema y Talbot, 2020), que evalúa tanto beneficios tangibles como intangibles del trabajo. Esta escala ha sido validada en múltiples contextos y poblaciones con distintos tipos de discapacidad (Brooks et al., 2021; Smedema et al., 2016, 2020). Otros estudios han utilizado entrevistas estructuradas o encuestas *ad hoc* adaptadas a las necesidades cognitivas de las personas participantes con discapacidad intelectual (Kocman y Weber, 2018). Las investigaciones han destacado la importancia de conceptos como la autodeterminación y el empoderamiento psicológico como predictores significativos de la satisfacción laboral (Di Maggio et al., 2019). Otras han empleado escalas construidas con población general para evaluar la satisfacción laboral (Akkerman et al., 2018b), el *burnout* o el *engagement* en estos/as trabajadores/as (Flores et al., 2011, 2021).

Si bien y como hemos señalado, algunos estudios han utilizado instrumentos adaptados, pocos han consultado a las propias personas trabajadoras con discapacidad, especialmente con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, sobre qué dimensiones consideran relevantes evaluar. Esta omisión refleja una diferencia crítica entre hacer por ellas y hacer con ellas, esencial en los enfoques participativos en discapacidad. Reconocer a las personas trabajadoras con discapacidad como expertas por experiencia permite una perspectiva única alineada con los principios de autonomía y participación recogidos en la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (en adelante, la Convención) (ONU, 2006). El enfoque de 'expertas por experiencia' —descritas como personas con discapacidad que utilizan su trayectoria vital para colaborar en la investigación y evaluación de servicios— ha ganado relevancia en investigación participativa por su valor para enriquecer los procesos y resultados con perspectivas vividas. Por ejemplo, Gupta et al. (2023) destacan el papel dual (profesional y vivencial) que estos/as investigadores/as aportan a la dinámica de los equipos, lo que mejora la comprensión situada de la realidad. Por su parte, Pallisera et al. (2017), señalan que si bien involucrar a co-investigadores/as con experiencia vivida de discapacidad plantea desafíos en la redistribución del poder, fortalece también la legitimidad y relevancia social de los estudios pues, históricamente, las personas con discapacidad intelectual han estado excluidas o infrarrepresentadas en la investigación que afecta directamente sus vidas. Las prácticas metodológicas tradicionales, los marcos teóricos centrados en el déficit y la rigidez de los diseños han reforzado una visión pasiva de estas personas como meros sujetos de estudio (Majid et al., 2025). En respuesta a esta exclusión, han surgido enfoques participativos en investigación (e.g. Benz et al., 2024) que han ido ganando fuerza, impulsados por principios de justicia social, derechos humanos y por una creciente conciencia sobre el valor epistémico de las experiencias vividas (Kover y Abbeduto, 2023; Salmon et al., 2018). Por ello, como señalan Pallisera et al. (2017, p. 9), se hace todavía más necesario difundir y analizar tanto resultados como procesos de investigación desarrollados de forma inclusiva, profundizando en los apoyos implementados y debatiendo las estrategias que pueden facilitar la generalización de experiencias de investigación inclusiva.

La literatura indica que la CVL en personas con discapacidad debe evaluarse mediante instrumentos accesibles, que consideren tanto factores individuales como contextuales. A pesar del progreso en la validación de instrumentos y la identificación de predictores, persiste la necesidad de incorporar la voz de las personas con discapacidad en la definición de qué constituye una buena calidad de vida laboral, avanzando hacia un enfoque verdaderamente participativo y centrado en derechos. Los enfoques participativos en investigación se caracterizan por la implicación activa de las personas con discapacidad en todas las fases del proceso investigador: desde la formulación de preguntas hasta la recogida, análisis y difusión de resultados (Stack y McDonald, 2018). Este enfoque se basa en metodologías participativas, tales como la investigación-acción participativa y el co-diseño basado en la experiencia (Benz et al., 2024; Heerings et al., 2022), y propone

una redistribución de poder que reconoce a las personas con discapacidad intelectual como “expertas por experiencia” (Vega-Córdova et al., 2020).

La investigación inclusiva con personas con discapacidad intelectual ha emergido como una práctica ética y transformadora alineada con el modelo social de la discapacidad y el movimiento “nada sobre nosotros sin nosotros” (Strnadová y Cumming, 2014). Este enfoque busca que las personas con discapacidad no solo sean participantes sino también agentes activos en el diseño, ejecución e interpretación de los estudios (Fullana Noell et al., 2016). Existen distintas modalidades de participación, que van desde el rol asesor hasta la coautoría y liderazgo de proyectos, lo que ha permitido captar perspectivas más genuinas sobre aspectos como el bienestar, la autodeterminación o el acceso a servicios (Alvarado Torres et al., 2025; Bigby et al., 2014; Haigh et al., 2013). Diversos estudios han señalado que la colaboración efectiva en este tipo de investigaciones requiere competencias específicas tanto por parte de los/as investigadores/as como de los/as co-investigadores/as con discapacidad, así como estructuras de apoyo adecuadas (Embregts et al., 2018). Además, las metodologías participativas e inclusivas han demostrado ser útiles para generar entornos de diálogo horizontal y producción de conocimiento situado (Cashin et al., 2025; Knevel et al., 2022). Esta participación activa genera beneficios tanto individuales como colectivos, incluyendo el desarrollo de competencias investigadoras (Morgan et al., 2015), el fortalecimiento de la agencia personal, y la generación de conocimientos más pertinentes y culturalmente sensibles (Clark et al., 2017; Pfeiffer et al., 2024). A pesar de los avances, persisten barreras estructurales y metodológicas que dificultan la participación plena. Algunos desafíos se relacionan con la necesidad de flexibilidad metodológica, tiempos extendidos, y riesgo de exclusión de personas con mayores necesidades de apoyo (Hewitt et al., 2023; Shaw y Wickenden, 2024). También existe una falta de herramientas adaptadas, prejuicios institucionales y escasa formación de investigadores/as en técnicas accesibles (Bishop et al., 2024). Para sortear estas barreras se han propuesto estrategias como la entrevista adaptativa (McFarland et al., 2024), que incorpora herramientas visuales, técnicas de comunicación responsiva y entrevistas caminadas para facilitar la expresión de ideas por parte de personas con discapacidad intelectual. El uso de metodologías participativas no solo beneficia a las personas participantes con discapacidad, sino que también mejora la calidad, aplicabilidad y ética de la investigación (Davison et al., 2022). La evidencia muestra que cuando las personas con discapacidad son involucradas como co-investigadoras, se incrementa la relevancia de los resultados, se reducen los sesgos de interpretación, y se fortalece la legitimidad social del conocimiento producido (Gupta et al., 2023; Ocloo et al., 2024).

Asimismo, esta aproximación se alinea con los principios de la Convención, que enfatiza la participación plena y efectiva en la vida social, incluida la investigación que afecta directamente a las personas con discapacidad (ONU, 2006).

La investigación inclusiva no constituye un enfoque homogéneo, sino que se articula en un continuo de niveles de participación que van desde la consulta hasta la co-investigación o liderazgo por parte de las personas con discapacidad. En este sentido, el presente estudio se sitúa en un enfoque participativo de co-creación, en el que las personas con discapacidad contribuyen activamente a la definición del constructo, la generación de dimensiones e indicadores y la valoración de su pertinencia, sin implicar necesariamente su participación en todas las fases técnicas del proceso investigador.

Así pues, y a la vista de lo previamente expuesto, el presente estudio pretende, mediante un proceso de co-creación con personas trabajadoras con discapacidad en su rol de expertas por experiencia, identificar las dimensiones clave que consideran esenciales para evaluar su calidad de vida laboral, así como contribuir

a la generación y valoración de indicadores para la construcción de un instrumento de medición adaptado y relevante. Esperamos además que las dimensiones identificadas puedan interpretarse a la luz de modelos teóricos como el de las características del puesto (Hackman y Oldham, 1976) y el de demandas y recursos laborales (Demerouti et al., 2001).

2. Método

2.1. Diseño

Estudio cualitativo exploratorio-descriptivo basado en el empleo de grupos focales. El diseño incorporó un enfoque participativo basado en la co-creación, en el que las personas participantes desempeñaron un papel activo en la construcción del conocimiento, participando en la identificación de dimensiones relevantes, la generación de indicadores y su posterior valoración para la construcción del instrumento, más allá de un rol tradicional de informantes. Esta estrategia metodológica es especialmente adecuada para, en nuestro caso, explorar percepciones y significados compartidos entre personas con discapacidad respecto a su calidad de vida laboral. Este enfoque cualitativo permite acceder a una comprensión más profunda y contextualizada de los factores que estas personas consideran relevantes para evaluar su bienestar en el entorno de trabajo, superando las limitaciones de los instrumentos estandarizados que no siempre reflejan sus prioridades o lenguaje cotidiano. Este enfoque se alinea con metodologías participativas centradas en la persona (Walmsley y Johnson, 2003). En este sentido, el diseño basado en grupos focales no solo permite captar la diversidad de puntos de vista en torno a la calidad de vida laboral, sino que también representa una elección ética y coherente con los principios de los enfoques participativos y transformadores.

2.2. Participantes

Las 23 personas participantes del estudio, consideradas expertas por experiencia, fueron seleccionadas intencionadamente entre el personal contratado en Grupo Lince y centros especiales de empleo de Fundación Personas que, en conjunto, emplean a más de 800 personas con discapacidad.

Las personas participantes, distribuidas en dos grupos focales, tenían edades comprendidas entre 25 y 61 años ($M = 43,9$; $DT = 10,7$), siendo el 56,5 % hombres y el 43,5 % mujeres. Un 73,9 % de las personas trabajadoras indicó presentar discapacidad intelectual; un 13 % señaló tener una incapacidad permanente total, un 8,7 % reflejó presentar discapacidad psicosocial o problema de salud mental y un 4,3 % manifestó tener una discapacidad física.

En cuanto a la antigüedad en el puesto, esta oscilaba entre menos de un año y 13 años ($M = 5,4$). Todas las personas participantes desarrollaban su actividad en centros especiales de empleo en distintos sectores (e.g., limpieza, jardinería, manipulados, lavandería, servicios auxiliares), lo que permitió recoger una diversidad de experiencias laborales dentro de un mismo marco organizativo. Sus centros de trabajo se encuentran en Palencia, Segovia, Valladolid y Zamora. Se llevó a cabo un muestreo cualitativo deliberado con el objetivo de garantizar una representación diversa en cuanto a funciones laborales, antigüedad y género, así

como a distintos niveles de apoyo requerido. La selección se centró en personas trabajadoras que pudieran aportar información relevante desde su experiencia directa en el ámbito laboral, participando como expertas por experiencia en el proceso de generación de información cualitativa. Esta estrategia permitió captar una visión amplia y matizada sobre los factores que influyen en la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad desde su propia perspectiva. En la tabla 1 se presentan características adicionales desglosadas por grupo focal.

Tabla 1. Características de las personas participantes por grupo focal

Variable	Grupo focal 1 (n = 13) M (DT) / %	Grupo focal 2 (n = 10) M (DT) / %
Edad	44,2 (11,5)	43,5 (10,3)
Años de experiencia laboral	20,8 (9,9)	19,1 (10,9)
Años en la empresa	7,3 (7,5)	14,0 (9,3)
Años en el puesto actual	3,9 (2,7)	7,4 (4,0)
Hombres	69,2 %	40,0 %
Estudios de Secundaria o equivalente	36,5 %	50,0 %
Grado de discapacidad entre 33-64 %	92,3 %	90,0 %
Contrato indefinido	84,6 %	100,0 %
Jornada completa	92,3 %	50,0 %

Fuente: elaboración propia.

Se optó por invitar a las mismas personas que intervinieron en los grupos focales a participar en la técnica Delphi, ya que su experiencia previa en la fase exploratoria les proporcionaba un conocimiento contextual valioso para emitir juicios informados sobre la relevancia y claridad de los indicadores propuestos. La participación en Delphi fue anónima e individual, garantizando la independencia de los juicios emitidos y minimizando posibles sesgos grupales.

2.3. Instrumentos

En el presente estudio se ha empleado secuencialmente la metodología del grupo focal, seguido de la técnica Delphi, que permite una exploración cualitativa profunda con validación estructurada por consenso experto. El guion del grupo focal se diseñó siguiendo un enfoque abierto e inductivo, sin derivarse directamente de modelos teóricos específicos, con el fin de favorecer la emergencia de dimensiones a partir de la experiencia de los y las participantes. En el presente estudio, las personas participantes actuaron como expertas por experiencia en la identificación, definición y valoración de los contenidos que deben integrar una escala de calidad de vida laboral. Su participación se orientó a la construcción del instrumento, y no a la evaluación de su propia calidad de vida laboral. Esta técnica ha sido utilizada previamente en investigación con personas con discapacidad intelectual como estrategia para alcanzar consenso en contextos aplicados (Frankena et al., 2016).

Cada técnica cumple una función complementaria. Así, el grupo focal favorece la emergencia de temas clave, dimensiones relevantes o categorías no previstas previamente y genera un primer conjunto de indica-

dores, dimensiones o ítems de evaluación desde una perspectiva inductiva y contextual. Este procedimiento se ha consolidado como una de las técnicas más utilizadas en investigación cualitativa en el ámbito de la salud y las ciencias sociales, debido a su capacidad para captar percepciones, creencias y significados contruidos colectivamente (Amezcuá, 2003; Buss Thofehrn et al., 2013). Esta técnica permite generar un espacio de diálogo estructurado, donde la interacción entre participantes no solo produce datos, sino que posibilita la elaboración conjunta de sentido (Arboleda, 2008). Diversos autores/as destacan que el éxito de esta técnica depende de una moderación adecuada, la preparación del guion temático y la creación de un clima de confianza (Donaduzzi et al., 2015; García Meza y Ontiveros Delfín, 2019). Además, los grupos focales son especialmente útiles en contextos participativos y de investigación comprometida con la transformación social, ya que fomentan la expresión de voces que históricamente han sido silenciadas (López, 2022). En conjunto, la literatura evidencia que el grupo focal es una herramienta flexible, potente y ética para indagar temas sensibles o poco explorados, especialmente cuando se busca integrar las perspectivas de colectivos diversos.

Así pues, en el presente estudio y tras explicar las razones de realizar un grupo focal y su papel como personas expertas, procedimos a preguntar qué aspectos consideraban que son importantes en un trabajo como el que cada una de ellas realiza. El guion incluye preguntas relacionadas con:

- (1) Lo que más les gusta del trabajo, por ejemplo: ¿Qué cosas te hacen sentir feliz en tu trabajo?
- (2) Lo que no les gusta tanto, por ejemplo: ¿Qué cosas no te gustan de tu trabajo?
- (3) Compañeros/as, jefes/as y ambiente, por ejemplo: ¿Hay algo que te estrese de tu trabajo?
- (4) Aprender y crecer, por ejemplo: ¿Te enseñan cosas nuevas en el trabajo?
- (5) Sentirse bien en el trabajo, por ejemplo: ¿Qué te hace sentir satisfecho/a y contento/a en tu lugar de trabajo?
- (6) Preguntas de cierre, por ejemplo: Si pudieras cambiar algo de tu trabajo, ¿qué cambiarías?

Por su parte, la técnica Delphi permite someter los hallazgos del grupo focal a un proceso estructurado de valoración y consenso por parte de las personas participantes en su rol de expertas por experiencia (McMillan et al., 2016; Reguant Álvarez y Torrado Fonseca, 2016). Al aplicarse de forma anónima y estructurada (en nuestro caso, en formato de cuestionario de cinco opciones de respuesta, valoradas de 1 a 5, siendo el 5 la mayor importancia), elimina el sesgo de deseabilidad social y la presión grupal que podría existir en el grupo focal y favorece respuestas más reflexivas y sinceras. Con el fin de garantizar la accesibilidad cognitiva y lingüística del instrumento, especialmente en poblaciones diversas o con posibles dificultades de comprensión, el cuestionario fue adaptado siguiendo los principios de lectura fácil elaborados por Inclusion Europe y publicados en colaboración con FEAPS (2012). El proceso de adaptación incluyó la revisión de sintaxis, reducción de estructuras complejas, uso de vocabulario cotidiano, frases breves y un estilo directo. Para apoyar este proceso, se empleó una herramienta de inteligencia artificial (ChatGPT) basada en modelos de procesamiento del lenguaje natural, que facilitó la reformulación de enunciados técnicos o abstractos en versiones más claras y accesibles, respetando el contenido conceptual original. La versión preliminar del cuestionario fue posteriormente revisada manualmente por el equipo investigador para asegurar la fidelidad semántica, el uso inclusivo del lenguaje y el cumplimiento de las pautas de claridad, coherencia y legibilidad exigidas por los estándares de lectura fácil. En la tabla 3 se ofrecen ejemplos de ítems incluidos en dicho cuestionario.

El procedimiento Delphi se diseñó como un proceso iterativo en varias rondas. Sin embargo, tras el análisis de la primera ronda, todos los ítems cumplieron los criterios de consenso previamente establecidos, evidenciando un alto nivel de acuerdo entre las personas participantes. Como señala la literatura metodológica, la

técnica Delphi es un proceso iterativo y flexible orientado a la obtención de consenso, para el cual no existe un número de rondas universalmente establecido (Hasson et al., 2000; Jorm, 2015). Típicamente, el proceso continúa hasta que se alcanza el consenso o se observa un punto de rendimientos decrecientes (Hasson et al., 2000; McKenna, 1994). En este sentido, el número de rondas puede variar en función del diseño del estudio y del nivel de acuerdo alcanzado, ya que numerosos trabajos adaptan el número de rondas a sus objetivos específicos (Keeney et al., 2001).

Como se detalla en la tabla 2, la valoración de los indicadores se realizó mediante una escala Likert de 1 a 5, estableciéndose como criterio principal de aceptación un umbral de acuerdo basado en el enfoque “top-2”, es decir, puntuaciones iguales o superiores a 4.

Tabla 2. Indicadores de consenso del proceso Delphi para el conjunto de los ítems

Ítem	Media	DT	Mediana	IQR	V de Aiken	I-CVI	CVR	Decisión
QIM_01	4,55	0,60	5,00	1,00	0,72	0,95	0,90	Aceptar
QIM_02	4,70	0,47	5,00	1,00	0,75	1,00	1,00	Aceptar
QIM_03	4,30	1,08	5,00	1,00	0,67	0,80	0,60	Aceptar
QIM_04	4,10	1,21	4,00	1,00	0,63	0,85	0,70	Aceptar
QIM_05	4,35	0,81	5,00	1,00	0,68	0,80	0,60	Aceptar
QIM_06	4,85	0,37	5,00	0,00	0,78	1,00	1,00	Aceptar
QIM_07	4,80	0,41	5,00	0,00	0,77	1,00	1,00	Aceptar
QIM_08	4,50	1,10	5,00	0,25	0,71	0,90	0,80	Aceptar
QIM_09	4,30	1,22	5,00	1,00	0,67	0,90	0,80	Aceptar
QIM_10	4,70	0,92	5,00	0,00	0,75	0,95	0,90	Aceptar
QIM_11	4,85	0,49	5,00	0,00	0,78	0,95	0,90	Aceptar
QIM_12	4,75	0,55	5,00	0,00	0,76	0,95	0,90	Aceptar
QIM_13	4,70	0,57	5,00	0,25	0,75	0,95	0,90	Aceptar
QIM_14	4,50	1,00	5,00	1,00	0,71	0,90	0,80	Aceptar
QIM_15	4,25	1,07	4,50	1,00	0,66	0,90	0,80	Aceptar
QIM_16	4,55	1,00	5,00	0,25	0,72	0,90	0,80	Aceptar
QIM_17	4,90	0,31	5,00	0,00	0,79	1,00	1,00	Aceptar
QIM_18	4,80	0,52	5,00	0,00	0,77	0,95	0,90	Aceptar
QIM_19	4,85	0,37	5,00	0,00	0,78	1,00	1,00	Aceptar
QIM_20	4,85	0,37	5,00	0,00	0,78	1,00	1,00	Aceptar

Ítem	Media	DT	Mediana	IQR	V de Aiken	I-CVI	CVR	Decisión
QIM_21	4,65	0,75	5,00	0,00	0,74	0,85	0,70	Aceptar
QIM_22	4,25	0,79	4,00	1,00	0,66	0,80	0,60	Aceptar
QIM_23	4,30	1,17	5,00	1,00	0,67	0,80	0,60	Aceptar
QIM_24	4,20	1,11	4,50	1,00	0,65	0,85	0,70	Aceptar
QIM_25	4,60	0,75	5,00	1,00	0,73	0,95	0,90	Aceptar
QIM_26	4,55	1,00	5,00	0,25	0,72	0,90	0,80	Aceptar
QIM_27	4,50	0,61	5,00	1,00	0,71	0,95	0,90	Aceptar
QIM_28	4,50	0,83	5,00	1,00	0,71	0,90	0,80	Aceptar
QIM_29	4,10	1,12	4,00	1,00	0,63	0,80	0,60	Aceptar
QIM_30	4,60	0,75	5,00	1,00	0,73	0,95	0,90	Aceptar
QIM_31	4,45	1,10	5,00	1,00	0,70	0,90	0,80	Aceptar
QIM_32	4,45	1,10	5,00	1,00	0,70	0,90	0,80	Aceptar
QIM_33	4,70	0,47	5,00	1,00	0,75	1,00	1,00	Aceptar
QIM_34	4,60	0,75	5,00	1,00	0,73	0,95	0,90	Aceptar
QIM_35	4,40	1,14	5,00	1,00	0,69	0,85	0,70	Aceptar
QIM_36	4,65	0,93	5,00	0,00	0,74	0,95	0,90	Aceptar
QIM_37	4,50	1,00	5,00	1,00	0,71	0,90	0,80	Aceptar
QIM_38	4,55	0,60	5,00	1,00	0,72	0,95	0,90	Aceptar

Nota. Media = media aritmética; DT = desviación típica; IQR = rango intercuartílico; V de Aiken = coeficiente de validez de contenido de Aiken; I-CVI = índice de validez de contenido a nivel de ítem; CVR = razón de validez de contenido. Los valores más elevados en estos índices indican un mayor grado de consenso entre los participantes. La decisión de aceptación se basó en los criterios de consenso previamente establecidos.

Fuente: elaboración propia.

De forma complementaria, la decisión de retención de los ítems se basó en un conjunto convergente de criterios ampliamente utilizados en estudios de validez de contenido (e.g., Polit y Beck, 2006). En concreto, se consideraron: (1) valores de V de Aiken $\geq .60$, interpretados como indicativos de adecuación del ítem en función del número de jueces y del rango de la escala; (2) valores del Índice de Validez de Contenido por Ítem (I-CVI) $\geq .80$, como indicador de acuerdo sustancial entre jueces; (3) el Content Validity Ratio (CVR), interpretado en función del número de jueces, considerando valores positivos y elevados como evidencia de relevancia del ítem; y (4) la mediana y el rango intercuartílico (IQR), como indicadores de tendencia central y dispersión, asegurando que las valoraciones se concentraran en los niveles superiores de la escala y con baja variabilidad. Adicionalmente, el criterio de aceptación implicaba que la mayoría de los jueces situaran sus valoraciones en las dos categorías superiores de la escala (≥ 4), lo que refleja un alto grado de acuerdo práctico más allá de los índices estadísticos.

En el presente estudio, dado que todos los ítems cumplieron los criterios de consenso previamente establecidos en la primera ronda, no se consideró necesario realizar rondas adicionales.

Tabla 3. Ejemplo de ítems del cuestionario para la técnica Delphi

Items
04. ¿Es importante hacer cosas diferentes y no siempre lo mismo?
08. ¿Es importante llevarse bien con los/as compañeros/as?
12. ¿Es importante que los/as clientes/as te traten bien?
16. ¿Es importante que el trabajo esté bien organizado?
20. ¿Es importante tener un buen horario de trabajo?
24. ¿Es importante recibir formación o cursos que te gusten?
28. ¿Es importante poder opinar sobre cosas de tu trabajo?
32. ¿Es importante que valoren lo que vales como persona?
36. ¿Es importante que el trabajo no dañe tu salud?

Fuente: elaboración propia.

2.4. Procedimiento

El estudio se llevó a cabo en la organización en la que están empleadas las personas trabajadoras. A todas ellas se les informó del objetivo del grupo focal, de su misión como expertas por experiencia, de su participación voluntaria y anónima, así como de la confidencialidad de la información. También de la imposibilidad de asociar sus nombres a respuestas dadas. Se distribuyeron las hojas de consentimiento informado y de revocación del consentimiento, así como de consentimiento para grabar en audio la sesión. Se les indicó que el estudio se llevaba a cabo por un acuerdo con la Fundación Personas y que el estudio contaba con la aprobación del Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de Salamanca (número de registro 1386). Para facilitar la participación de todas las personas asistentes, se realizaron dos grupos focales en sesiones consecutivas a lo largo de una misma mañana. En dichas sesiones se les informó de que en una segunda fase se requeriría su colaboración de modo individual y anónimo para valorar la pertinencia e importancia de la inclusión de diferentes ítems en la escala a construir para la evaluación de la CVL. En la fase Delphi se emplearon formatos en Word y en Excel para una mejor adaptación a las características individuales. El cuestionario fue rellenado individualmente y cada participante contó con ayuda, en caso necesario, de la persona de apoyo con que cuentan en cada uno de los servicios. En esta fase participaron voluntariamente 20 de las 23 personas participantes que habían intervenido en los grupos focales.

2.5. Análisis

Dado que el objetivo no es evaluar la satisfacción actual de las personas participantes, sino extraer factores que ellas consideran clave para una escala de calidad de vida laboral (CVL) desde su experiencia, se ha ajustado el enfoque de codificación y análisis cualitativo en las siguientes formas:

1. Extracción de categorías y subcategorías con códigos orientados a dimensión evaluable. Es decir, en lugar de organizar las respuestas por experiencias personales positivas o negativas, nos interesa identificar aspectos estructurales, psicosociales o contextuales que los y las participantes mencionan como importantes para evaluar la CVL.
2. Evitar codificar como categorías evaluativas. Hemos evitado emplear etiquetas como “aspectos positivos” o “dificultades”. En su lugar, hemos empleado categorías neutrales que respondan a dimensiones o factores potenciales para la futura escala.
3. Inclusión de códigos emergentes e inductivos: dado que las personas participantes son expertas por experiencia, se ha empleado un enfoque inductivo que permita que las categorías emerjan en función de los discursos de estas, aunque partamos de una guía previa derivada de la revisión de la literatura. Este enfoque inductivo permitió evitar la imposición de marcos teóricos previos en la fase de generación de categorías, reservando su uso para la interpretación posterior de los resultados.

El análisis se llevó a cabo mediante un enfoque temático de carácter inductivo. Este procedimiento es consistente con metodologías empleadas en estudios previos basados en grupos focales en el ámbito de la discapacidad (e.g., Jenaro et al., 2013), en los que se combinan procesos sistemáticos de codificación de transcripciones con la organización de los datos en categorías y dimensiones analíticas. Para realizar la codificación de los fragmentos textuales se utilizó el *software* Atlas.ti v.9 (2020), que permite codificar, organizar y explorar relaciones entre segmentos de texto, facilitando la identificación de patrones y estructuras temáticas en datos no estructurados (Muñoz Justicia, 2005). Con ayuda de dicho *software* se procedió a la selección de citas, agrupación de estas en códigos y de estos a su vez en grupos de códigos, empleando para ello dos codificadores que actuaron de forma independiente para, posteriormente, acordar las denominaciones de los códigos y grupos y resolver los desacuerdos por consenso. Ello nos ha permitido identificar los códigos con mayor enraizamiento, es decir, más citas asociadas, así como los códigos con mayor densidad, esto es, más relaciones con otros códigos. Un mayor enraizamiento sugiere una mayor importancia de un tema. Por su parte, una mayor densidad denota una mayor complejidad o centralidad de un tema. Finalmente, con los códigos se han generado diferentes redes para representar el modelo conceptual de calidad de vida laboral, o partes del mismo, obtenido de las personas participantes en su condición de expertas por experiencia.

Los resultados del método Delphi requirieron el empleo de estadísticos descriptivos para determinar la pertinencia, a juicio de los y las participantes, de los diferentes indicadores de CVL.

3. Resultados

Los resultados del proceso Delphi mostraron un alto nivel de consenso en todos los ítems. Los valores de I-CVI oscilaron entre .80 y 1.00, mientras que los valores de CVR se situaron entre .60 y 1.00. Por su parte, los coeficientes V de Aiken variaron entre .63 y .79, indicando niveles adecuados de validez de contenido. La dispersión de las respuestas fue baja, con valores de IQR entre 0 y 1. En conjunto, estos resultados evidencian un elevado grado de acuerdo entre las personas participantes, lo que justificó la no realización de

rondas adicionales. No obstante, algunos ítems presentaron valores V de Aiken moderados, lo que sugiere la conveniencia de futuras fases de validación que permitan una mayor discriminación entre indicadores. Los resultados completos para el conjunto de los ítems se presentan en el material suplementario (véase tabla 2).

A partir de la codificación de los fragmentos textuales se identificaron 325 citas codificadas, que fueron organizadas en dimensiones y, a su vez, en indicadores o subcategorías (véase tabla 4). Se puede apreciar cómo un cuarto de los comentarios (25,2 %) se relaciona con la dimensión de estabilidad y condiciones del trabajo. Otras dimensiones mencionadas frecuentemente se relacionan con el contenido laboral (14,8 %), la supervisión y gestión (11,7 %), el salario y la compensación (10,5 %) y las relaciones laborales y clima (9,2 %). Asimismo, algunos indicadores aparecen con mayor frecuencia en las citas codificadas. Entre los más frecuentes se encuentran: apoyo de la persona supervisora, significado de las tareas, sobrecarga laboral, sueldo, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo. Esto sugiere que estos aspectos tienen una especial relevancia para las personas participantes en la conformación de la calidad de vida laboral. Por otra parte, algunos indicadores presentan un mayor número de relaciones con otros códigos (mayor densidad). Ejemplo de ello son: satisfacción laboral, condiciones laborales y sobrecarga laboral. Dado que estos indicadores presentan también un elevado enraizamiento, la exposición de resultados se centra a continuación en ellos.

Tabla 4. Dimensiones e indicadores relacionados con la calidad de vida laboral

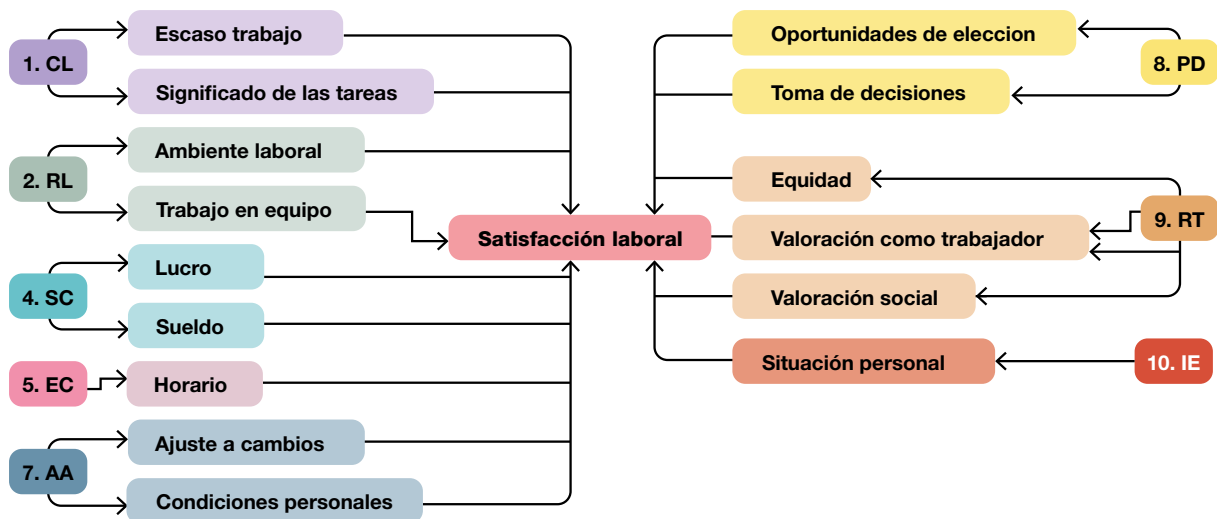
Dimensiones e indicadores	Enraizamiento	%	Densidad
1. Contenido laboral	48	14,8	
Contenido del trabajo y tareas	2	0,6	1
Delimitación de tareas	5	1,5	2
Escaso trabajo	2	0,6	2
Rendimiento	7	2,2	2
Variedad de tareas	3	0,9	2
Significado de las tareas	29	8,9	4
2. Relaciones laborales y clima	30	9,2	
Ambiente laboral	5	1,5	3
Relación con clientes	3	0,9	1
Relaciones interpersonales	10	3,1	1
Trabajo en equipo	15	4,6	3
Trabajo sin conflictos	1	0,3	1
Trato con clientes	1	0,3	2
3. Supervisión y gestión	38	11,7	
Apoyo de la persona supervisora	31	9,5	2
Gestión de recursos humanos	1	0,3	4
Organización	2	0,6	2
Trato por parte de encargados	1	0,3	2

Dimensiones e indicadores	Enraizamiento	%	Densidad
4. Salario y compensación	34	10,5	
Lucro (ganancia económica percibida)	8	2,5	2
Sueldo	26	8,0	3
5. Estabilidad y condiciones	82	25,2	
Condiciones laborales	25	7,7	6
Horario	15	4,6	2
Sobrecarga física	13	4,0	3
Sobrecarga laboral	29	8,9	6
6. Oportunidades laborales	20	6,2	
Formación permanente	6	1,8	1
Oportunidades de desarrollo	18	5,5	3
Oportunidades de promoción	2	0,6	1
7. Adaptaciones y apoyos	11	3,4	
Adecuación de puesto	3	0,9	1
Ajuste a cambios	4	1,2	4
Condiciones personales	4	1,2	4
8. Participación en decisiones	6	1,8	
Oportunidades de elección	1	0,3	4
Toma de decisiones	5	1,5	2
9. Reconocimiento y trato	26	8,0	
Actitudes de sociedad	6	1,8	2
Equidad	8	2,5	2
Reconocimiento profesional	7	2,2	2
Valía	2	0,6	2
Valoración como trabajador/a	2	0,6	4
Valoración social (de clientes, sociedad).	1	0,3	4
10. Impacto emocional	22	6,8	
Repercusión en salud	4	1,2	2
Satisfacción laboral	12	3,7	14
Situación personal (equilibrio vida-trabajo)	6	1,8	3
Total de citas codificadas	325		

Fuente: elaboración propia.

Si atendemos a los indicadores con mayor enraizamiento y densidad, destaca el indicador de satisfacción laboral (véase figura 1), que aparece ampliamente conectado con múltiples indicadores pertenecientes a distintas dimensiones. En particular, se relaciona con indicadores de reconocimiento y trato (equidad, valoración social y valoración como trabajador/a), contenido laboral (escaso trabajo y significado de las tareas) y relaciones laborales y clima (ambiente laboral y trabajo en equipo). asimismo, se vincula con los indicadores de salario y compensación (lucro y sueldo) y con el horario dentro de la dimensión estabilidad y condiciones. También se observan asociaciones con adaptaciones y apoyos (condiciones personales y ajuste a cambios) y con participación en decisiones (toma de decisiones y oportunidades de elección), así como con el indicador situación personal dentro de la dimensión impacto emocional. En conjunto, la satisfacción laboral se configura como un indicador central, al relacionarse con la mayoría de las dimensiones identificadas, con la excepción de supervisión y gestión y oportunidades laborales.

Figura 1. Indicadores y dimensiones asociados a la satisfacción laboral

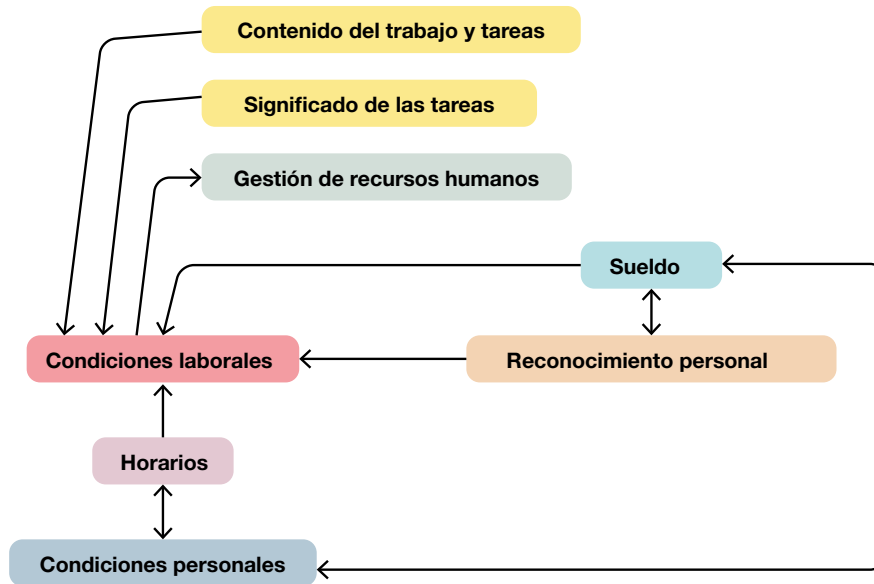


Nota: los colores representan las distintas dimensiones de la calidad de vida laboral expuestas en la tabla 4. Los indicadores aparecen asociados a sus respectivas dimensiones, indicadas entre paréntesis. Los indicadores pertenecientes a una misma dimensión comparten el mismo color.

Fuente: elaboración propia.

Se presenta a continuación la representación gráfica de otro de los indicadores con más menciones (*i.e.* enraizamiento) y relaciones (*i.e.* densidad), como son las condiciones laborales. Este indicador se relaciona con las dimensiones de contenido laboral (contenido del trabajo y tareas y significado de las tareas), supervisión y gestión (gestión de recursos humanos), estabilidad y condiciones (condiciones laborales y horario), adaptaciones y apoyos (condiciones personales) y reconocimiento y trato (reconocimiento profesional). Estas relaciones parecen vincularse en mayor medida con aspectos objetivos del trabajo que con aspectos más subjetivos.

Figura 2. Indicadores asociados a las condiciones laborales

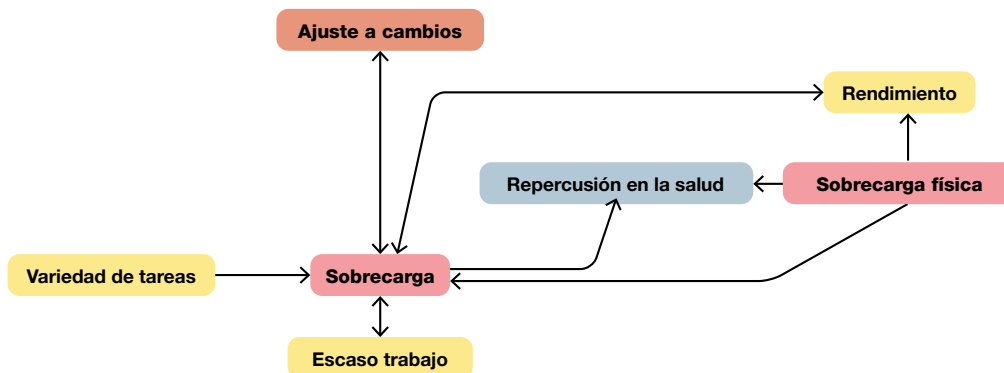


Nota: elaborado con Atlas.ti v. 9. Los colores representan las distintas dimensiones de la calidad de vida laboral; los indicadores pertenecientes a una misma dimensión comparten el mismo color.

Fuente: elaboración propia.

Se ofrece también la representación de otro de los indicadores más ricos en cuanto a citas asociadas y relaciones con otros indicadores, como es el indicador de sobrecarga laboral (véase figura 3). Un gran número de indicadores se vinculan con la dimensión de contenido laboral (variedad de tareas, escaso trabajo, rendimiento). También están implicados aspectos de adaptaciones y apoyos (ajuste a cambios) y de impacto emocional (repercusión en salud). La sobrecarga física forma parte de esta dimensión y ambos constituyen indicadores de estabilidad y condiciones.

Figura 3. Indicadores asociados a la sobrecarga laboral



Nota: elaborado con Atlas.ti v. 9. Los colores representan las distintas dimensiones de la calidad de vida laboral; los indicadores pertenecientes a una misma dimensión comparten el mismo color.

Fuente: elaboración propia.

Por último, cabe señalar que los 38 indicadores extraídos del análisis previo permitieron elaborar el cuestionario para su valoración mediante la técnica Delphi. Tras la obtención de respuestas de 20 de las 23 personas participantes en los grupos focales, los análisis indicaron que los ítems fueron evaluados en cuanto a su importancia con puntuaciones promedio que oscilaron entre 4,10 y 4,90. Las puntuaciones medianas oscilaron entre 4 y 5 (véase tabla 2). Cabe destacar que solo los ítems 4 ('¿Es importante hacer cosas diferentes y no siempre lo mismo?') y 29 ('¿Es importante poder elegir algunas cosas de tu trabajo?') obtuvieron una puntuación promedio de 4,10. Estos ítems se relacionan con la variedad de tareas, la toma de decisiones o la sobrecarga laboral. Las elevadas puntuaciones obtenidas en todos los ítems avalan su pertinencia para la construcción de una escala de valoración de la CVL.

En conjunto, los resultados obtenidos permiten identificar un conjunto de dimensiones e indicadores relevantes para la evaluación de la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las personas participantes. En particular, dimensiones como estabilidad y condiciones del trabajo, contenido laboral, supervisión y gestión, relaciones laborales y clima, y reconocimiento y trato, junto con indicadores específicos como satisfacción laboral, condiciones laborales, sobrecarga laboral o apoyo de la persona supervisora, emergen como elementos clave a considerar en el diseño de una futura escala. Estos hallazgos proporcionan una base empírica para la selección y formulación de ítems, en coherencia con el enfoque participativo adoptado.

4. Discusión

Los resultados de este estudio revelan que las personas con discapacidad identifican múltiples factores como claves para evaluar su calidad de vida laboral, en estrecha correspondencia con los marcos teóricos revisados. Las dimensiones emergentes muestran convergencias con modelos clásicos como el de características del puesto de Hackman y Oldham (1976) o el de demandas y recursos laborales (Demerouti et al., 2001), lo que permite situar los hallazgos en el contexto de marcos teóricos consolidados, si bien estos no fueron utilizados como base para el diseño del estudio. Aportan además matices específicos desde la experiencia vivida de las propias personas trabajadoras, subrayando aspectos muchas veces omitidos en instrumentos estandarizados. En relación con los valores moderados V de Aiken observados en algunos ítems, estos pueden interpretarse en el contexto de un panel amplio de participantes, que permite recoger una mayor diversidad de valoraciones y aporta un carácter más exigente y conservador a la estimación de la validez de contenido.

En primer lugar, los indicadores vinculados al contenido del trabajo, como el significado de las tareas, la variedad o la delimitación, reflejan con claridad las dimensiones propuestas por Hackman y Oldham (1980): variedad de habilidades, identidad de la tarea y significado. Sin embargo, en nuestro estudio, estos componentes se entrelazan fuertemente con la dimensión emocional, donde la satisfacción laboral emerge como un indicador central, fuertemente conectado con múltiples dimensiones, desde el reconocimiento hasta la participación en decisiones. Este resultado es coherente con la literatura reciente, donde la satisfacción laboral aparece como uno de los principales indicadores del bienestar laboral en personas con discapacidad intelectual (Leclerc et al., 2026). Este hallazgo refuerza la necesidad de entender la CVL desde una visión holística que integre tanto aspectos objetivos del puesto como las vivencias subjetivas de la persona trabajadora.

En segundo lugar, destaca la importancia asignada a la estabilidad y condiciones del trabajo, que incluye aspectos como la sobrecarga física o mental, la jornada y las condiciones laborales generales. Estos resultados se alinean con investigaciones que muestran el impacto del estrés laboral y las condiciones de trabajo en el bienestar en contextos de discapacidad (e.g., Holding et al., 2024). Este bloque, el más citado por las personas participantes, conecta a su vez directamente con las demandas laborales del modelo JD-R, y con sus consecuencias sobre la salud emocional, el bienestar y la permanencia en el empleo (Flores et al., 2021; Vassos et al., 2019). Especial mención merece el indicador de percepción de sobrecarga laboral, que no solo aparece con alta frecuencia, sino también como un nodo densamente conectado con otras dimensiones como el contenido del trabajo, el rendimiento esperado o los ajustes individuales. Esto indica que dicho aspecto no puede analizarse de forma aislada, sino como un fenómeno transversal que permea toda la experiencia laboral de este colectivo.

En tercer lugar, el papel del apoyo de la persona supervisora, aunque bien representado en frecuencia, no aparece tan densamente conectado como otros indicadores, lo que puede indicar que, si bien es importante, su influencia se halla mediada por otros factores. No obstante, la literatura previa ha demostrado que la supervisión positiva y adaptada es un predictor sólido de satisfacción y compromiso (Akkerman et al., 2018a; Arnold y Harris, 2025; Smedema et al., 2018), por lo que convendría explorar más a fondo esta dimensión en futuras fases de validación.

Otra dimensión de alto valor emergente es la del reconocimiento y trato, donde indicadores como la valoración personal y social, el sentido de equidad o la percepción de ser tratado/a como un/a trabajador/a valioso/a, se conectan directamente con la satisfacción laboral. Estos resultados permiten interpretar que el empleo presenta una dimensión simbólica —vinculada al reconocimiento, la identidad y las relaciones sociales— para las personas con discapacidad: no solo importa el tipo de tareas que realizan, sino cómo son vistas y tratadas por su entorno. En línea con la Convención (ONU, 2006), estas experiencias apuntan a que el empleo tiene un valor que trasciende lo estrictamente funcional.

Además, la dimensión de participación en decisiones, aunque menos frecuente, aparece altamente conectada con indicadores clave como satisfacción, autonomía o equidad. Este dato es coherente con los principios de los enfoques participativos y la evidencia que señala que la implicación activa —no solo en el trabajo, sino también en el proceso investigador— incrementa la percepción de agencia, autoestima y bienestar (Pallisera et al., 2017; Stack y McDonald, 2018). La escasa representación de esta dimensión podría estar revelando una brecha entre los deseos de participación y las oportunidades reales de ejercerla, lo cual representa una línea de mejora para las organizaciones del ámbito laboral analizado.

Por último, merece destacarse que algunas dimensiones tradicionalmente consideradas en la literatura como centrales (por ejemplo, el salario) aparecen en este estudio como relevantes, pero no prioritarias. Esto no debe interpretarse como una falta de importancia, sino como la evidencia de que, para muchas personas con discapacidad, la calidad del trabajo se mide también en claves no económicas: sentirse útil, reconocido/a, acompañado/a o comprendido/a. Asimismo, es importante considerar que el salario no actúa únicamente en términos absolutos, sino que su impacto sobre la calidad de vida laboral está mediado por factores perceptivos, como la equidad o la adecuación del sueldo a las circunstancias personales. En este sentido, la valoración del salario puede estar más vinculada a cómo se percibe en relación con el esfuerzo, el trato recibido o las propias necesidades, que a su cuantía objetiva. No obstante, este resultado debe interpretarse con cautela, ya que el salario constituye un elemento estructural del empleo y un componente clave del derecho al trabajo. La menor centralidad observada en los discursos de las personas participantes

podría estar reflejando el peso de otros factores en su experiencia cotidiana, más que una ausencia de relevancia del componente económico. Este aspecto abre una línea de reflexión para futuras investigaciones que permitan profundizar en el papel del salario en distintos contextos laborales.

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser reconocidas, especialmente en lo que se refiere a las posibilidades de generalizar los resultados presentados. Así, la investigación se realizó en una única organización del tercer sector con condiciones laborales relativamente estructuradas y adaptadas y con participantes que se encuentran trabajando en centros especiales de empleo. Esto puede limitar la generalización de los resultados a otros contextos laborales con características organizativas diferentes. Por otro lado, si bien se buscó una muestra diversa de personas trabajadoras con discapacidad, el carácter no probabilístico y el muestreo por conveniencia pueden introducir sesgos en la representación de la experiencia laboral. Por otro lado, si bien el foco de este artículo ha sido la obtención de indicadores y dimensiones relevantes de CVL a juicio de trabajadores/as con discapacidad, este estudio deberá ser complementado con la incorporación de otras perspectivas (por ejemplo, técnicos/as de apoyo, responsables de recursos humanos, trabajadores/as sin discapacidad de estos servicios) que podrían enriquecer el análisis.

A pesar de sus limitaciones, el estudio ofrece varias contribuciones significativas. En primer lugar, se trata de un estudio que ha contado con la participación directa de personas trabajadoras con discapacidad como expertas por experiencia en el diseño de un instrumento, promoviendo un enfoque participativo y centrado en derechos. Desde el punto de vista metodológico, este estudio se inscribe en un enfoque participativo que reconoce a las personas con discapacidad como agentes activos en la producción de conocimiento. Si bien no se trata de un modelo de investigación inclusiva en su forma más completa, sí incorpora elementos clave de co-creación que permiten avanzar hacia modelos más democráticos y contextualizados de evaluación. En segundo lugar, se ha promovido la identificación inductiva y situada de dimensiones relevantes para evaluar la CVL desde las voces de quienes la viven, superando enfoques tradicionales normativos o adaptados desde la población general. En tercer lugar, la aplicación metodológica combinada de grupo focal y técnica Delphi en trabajadores/as con discapacidad, junto con adaptaciones de accesibilidad lingüística basadas en lectura fácil, refuerzan el rigor y la adecuación metodológica del estudio. Por otro lado, este trabajo permite interpretar los resultados en el marco de modelos como el de demandas-recursos y el de características del puesto, mostrando su aplicabilidad en colectivos con discapacidad, con énfasis en dimensiones poco exploradas, como el significado del trabajo o el reconocimiento social.

Anexo 1. Artículo en lenguaje sencillo

INTRODUCCIÓN

■ ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?

- ▶ La calidad de vida laboral es cómo se siente una persona en su trabajo.
- ▶ Tiene que ver con el bienestar, la salud mental y si la persona se siente a gusto y valorada.
- ▶ También tiene que ver con si la persona quiere quedarse en su empleo o buscar otro.

■ ¿Por qué es importante para las personas con discapacidad?

- ▶ Las personas con discapacidad pueden tener más barreras para entrar, mantenerse o crecer en el trabajo.
- ▶ Por eso, es importante mirar cómo se sienten en su empleo y si tienen apoyo.

■ ¿Cómo se estudia esto?

- ▶ Hay diferentes modelos o enfoques para estudiarlo.
- ▶ Hay un modelo llamado Modelo de características del puesto. Este modelo ayuda a entender qué cosas hacen que un trabajo sea bueno.
- ▶ Algunas de estas cosas son:
- ▶ Hacer tareas diferentes, no hacer siempre lo mismo.
 - Hacer tareas que tengan sentido para la persona.
 - Hacer un trabajo útil, que sirva para algo importante.
 - Tener autonomía, poder decidir cómo hacer el trabajo.
 - Que alguien nos diga si lo estamos haciendo bien, o cómo podemos hacerlo mejor
- ▶ Hay otros modelos que explican por qué una persona con discapacidad puede sentirse bien o mal en su empleo. Por ejemplo:
 - Modelo de ajuste entre persona y trabajo. Este modelo dice que si el trabajo encaja bien con la persona es más fácil que ella esté contenta y siga en ese empleo. Por ejemplo: si el lugar está adaptado a sus necesidades, será más fácil trabajar.
 - Modelo de **demandas y recursos laborales**. Este modelo dice que: «Si hay muchas exigencias en el trabajo, la salud puede empeorar». «Si hay buenos apoyos, como ayuda de compañeros y compañeras, la persona estará más motivada y satisfecha».

■ ¿Cómo se evalúa la calidad de vida laboral?

- ▶ Se usan encuestas y entrevistas.
- ▶ Algunas herramientas están hechas especialmente para personas con discapacidad.
- ▶ En muchos estudios, no se ha preguntado directamente a las personas con discapacidad intelectual qué cosas son importantes para ellas.
- ▶ Esto es un problema. No se trata solo de hacer cosas por ellas, sino de hacer cosas con ellas.

■ Expertas por experiencia

- ▶ Las personas con discapacidad también pueden ser expertas.

- ▶ Son expertas por experiencia porque han vivido lo que se estudia.
- ▶ Pueden ayudar a investigar, dar ideas y mejorar los estudios.
- ▶ Esto hace que los estudios sean más útiles y respeten sus derechos.

■ **¿Qué es la investigación inclusiva?**

- ▶ Es cuando las personas con discapacidad participan en todas las partes del estudio.
- ▶ Esto ayuda a que los resultados representen mejor lo que ellas viven.
- ▶ También permite que sus voces sean escuchadas.
- ▶ La calidad de vida en el trabajo debe medirse con herramientas fáciles de entender.
- ▶ Estas herramientas deben tener en cuenta la situación personal de cada persona y el lugar donde trabaja.

■ **Objetivos: ¿Qué busca este estudio?**

- ▶ Este estudio quiere saber qué cosas consideran importantes las personas trabajadoras con discapacidad para evaluar si su trabajo les da calidad de vida.
- ▶ Estas ideas ayudarán a crear una herramienta que sirva para medir de forma clara y adaptada cómo se sienten en el trabajo.
- ▶ También se espera que estas ideas estén relacionadas con modelos conocidos sobre el trabajo, como el de características del puesto o el de demandas y recursos.

MÉTODO

■ **Diseño**

- ▶ Este estudio es cualitativo. Eso significa que no se usan solo números, sino también opiniones y experiencias.
- ▶ Se hizo con grupos de personas que hablaron juntas sobre cómo se sienten en el trabajo. A estos grupos se les llama grupos focales.
- ▶ Así se puede entender mejor qué cosas son importantes para ellas en su calidad de vida laboral.
- ▶ Este diseño respeta los derechos de las personas con discapacidad.

■ **Participantes**

- ▶ Las personas que participaron en este estudio trabajan en Grupo Lince y en centros especiales de empleo de Fundación Personas.
- ▶ Esta empresa tiene más de 600 personas trabajadoras con discapacidad.
- ▶ Se eligieron personas con diferentes tipos de trabajos, tiempo en la empresa y niveles de apoyo.
- ▶ También se buscó que hubiera hombres y mujeres.
- ▶ Estas personas fueron seleccionadas porque podían contar cosas importantes gracias a su experiencia.
- ▶ Sus opiniones ayudaron a entender mejor qué cosas influyen en su calidad de vida laboral.
- ▶ Fueron personas clave para el estudio.

■ Instrumentos

- ▶ Se usaron dos herramientas diferentes para hacer este estudio:
 - 1. Grupos focales (personas hablando en grupo).
 - 2. Técnica Delphi (responder preguntas de forma individual y anónima).
- ▶ 1. Grupo focal: Se hicieron preguntas como:
 - ¿Qué te gusta de tu trabajo?
 - ¿Qué cosas no te gustan?
 - ¿Cómo te llevas con tus compañeros y compañeras?
 - ¿Cómo te llevas con tus jefes y jefas?
 - ¿Aprendes cosas nuevas?
 - ¿Qué te hace sentirte bien en el trabajo?
 - ¿Qué cambiarías de tu trabajo si pudieras?
- ▶ 2. Técnica Delphi
 - Después del grupo focal, las mismas personas respondieron un cuestionario.
 - Esta vez lo hicieron solas, sin presión y de forma anónima.
 - Eligieron qué cosas eran más importantes usando una escala del 1 al 5.
 - Se usaron frases cortas, palabras sencillas y un lenguaje claro.

■ Procedimiento

- ▶ El estudio se hizo en el lugar donde trabajan las personas participantes. Se hicieron dos grupos focales, en la misma mañana, uno después de otro. A las personas participantes se les explicó:
 - El objetivo del estudio.
 - Que eran expertas por experiencia.
 - Que su participación era voluntaria.
 - Que todo era anónimo y confidencial.
 - Que sus nombres no aparecerían en ningún lugar.
- ▶ Las personas participantes firmaron documentos:
 - Firmaron un papel para decir que estaban de acuerdo en participar.
 - También dieron permiso para grabar la conversación en audio.
- ▶ El estudio fue aprobado por un comité de ética que revisa si todo se hace bien y con respeto.
- ▶ Después del grupo, cada persona respondió un cuestionario.
 - Lo hicieron solas y sin presión.
 - El cuestionario se hizo en Word y Excel para que fuera fácil de usar.
 - Cada persona pudo contar con la ayuda de su persona de apoyo, si lo necesitaba.

■ Análisis

- ▶ Queríamos saber qué cosas creen las personas participantes que deben estar en una escala para medir la calidad de vida en el trabajo.

- ▶ Se usaron varias formas especiales para ordenar y entender lo que dijeron. Estas formas consistieron en:
 - Buscar temas que aparecen mucho y pueden ser importantes, a partir de lo que dijeron las personas participantes.
- ▶ Se usó un programa llamado Atlas.ti, que ayuda a organizar lo que dicen las personas.
 - Este programa permite marcar frases, agruparlas y ver qué ideas son más repetidas. Este programa hace dos análisis, que se conocen por los términos “enraizamiento” y “densidad”.
 - Enraizamiento: se refiere a cuántas veces se repite una idea.
 - Densidad: se refiere a cuántas conexiones tiene una idea con otras.
- ▶ Con toda esta información se hicieron esquemas que muestran cómo se conectan las ideas.

■ Resultados: ¿Qué se descubrió en el estudio?

- ▶ Las personas hablaron de muchas cosas importantes sobre su trabajo. De todo lo que dijeron, se sacaron 325 ideas clave (llamadas indicadores).
- ▶ Estas ideas se agruparon en 10 temas grandes (llamados dimensiones). Los temas más mencionados fueron:
 - Condiciones del trabajo (por ejemplo, horarios).
 - Contenido del trabajo (lo que hacen).
 - Supervisión y gestión.
 - Sueldo.
 - Relaciones en el trabajo.
 - Sobrecarga de trabajo.
 - Oportunidades de mejorar en el trabajo.
- ▶ Además, se encontró que la **satisfacción laboral** fue uno de los indicadores más importantes porque se relaciona con muchos otros temas. Está conectado con:
 - Trabajo justo, valoración social y como persona trabajadora.
 - Cantidad adecuada trabajo y satisfacción tareas.
 - Buen ambiente laboral y trabajo en equipo.
 - Beneficios de la empresa y sueldo.
 - Horarios.
 - Situación personal y necesidades específicas.
 - Poder elegir y tomar decisiones.
- ▶ **Las condiciones laborales** también fueron muy mencionadas y se conectaron con muchas ideas. Se relaciona con:
 - Contenido del trabajo y satisfacción con tareas.
 - Supervisión (responsables, encargados).
 - Horarios.
 - Personas de apoyo.
 - Reconocimiento profesional.

- ▶ **La sobrecarga laboral** también apareció mucho en los grupos. Se relaciona con:
 - Realizar tareas muy variadas, tener mucho trabajo o tener altos requisitos de productividad.
 - Necesidad de contar con apoyos ante cambios.
 - Impacto en la salud física o en el estrés o ansiedad que se puede sentir.

DISCUSIÓN

- ▶ En este estudio, las personas con discapacidad intelectual nos contaron qué cosas consideran importantes en su trabajo para sentirse bien.
- ▶ Estas ideas se parecen mucho a lo que dicen los modelos científicos clásicos sobre el trabajo.
- ▶ Pero también añaden cosas nuevas basadas en su propia experiencia.
- ▶ Varios resultados son importantes:
 - **Primero: el contenido del trabajo es importante.**
 - ▶ Por ejemplo: si las tareas tienen sentido, si hay variedad y si están bien explicadas.
 - ▶ Estas ideas ya aparecen en un modelo clásico llamado Modelo de características del puesto.
 - ▶ Además, muchas personas dijeron que sentirse satisfechas con su trabajo también tiene que ver con cómo las tratan, si pueden decidir cosas y si se sienten valoradas.
 - **Segundo: la estabilidad y las condiciones del trabajo son muy importantes.**
 - ▶ Esto incluye si el trabajo es duro físicamente o mentalmente, el horario, y si hay buenas condiciones o buen sueldo.
 - ▶ La sobrecarga (cuando hay demasiado trabajo) aparece muchas veces como un problema.
 - ▶ Esta sobrecarga varía si se cuenta con ayuda o apoyos.
 - **Tercero: el apoyo del jefe es importante, pero no apareció como lo más importante en este estudio. Es más importante el de los compañeros y las compañeras.**
 - **Cuarto: sentirse reconocido es muy importante.**
 - ▶ Las personas quieren sentirse valoradas y tratadas con respeto.
 - ▶ Esto tiene que ver con cómo los demás los ven en su trabajo, no solo con lo que hacen.
 - **Quinto: poder participar en decisiones también es importante.**
 - ▶ Esto está muy relacionado con sentirse satisfecho. Muchas veces las personas quieren participar, pero no siempre tienen la oportunidad.
 - **Sexto: el sueldo es importante, pero muchas personas valoran más sentirse útiles, apoyadas y respetadas.**
 - ▶ El estudio tiene algunas limitaciones:
 - Solo se hizo en una organización.
 - Solo participaron algunas personas trabajadoras con discapacidad.

- En el futuro se podría preguntar también a jefes y jefas, personal técnico u otros compañeros y compañeras.
- ▶ Aun así, el estudio es muy útil porque:
 - Han participado personas con discapacidad intelectual como expertas.
 - Nos ayudaron a identificar qué cosas deben preguntarse para saber si una persona está bien en su trabajo.
 - Usamos métodos accesibles como grupos focales, lectura fácil y encuestas adaptadas.
 - Mostramos que los modelos de calidad de vida laboral también se pueden aplicar con personas con discapacidad intelectual.

Referencias bibliográficas

- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. y Meininger, H. P. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: an exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205-216. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>.
- Akkerman, A., Kef, S. y Meininger, H. P. (2018a). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation: an International, Multidisciplinary Journal*, 40(10), 1192-1199. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1294205>.
- Akkerman, A., Kef, S. y Meininger, H. P. (2018b). Job satisfaction of people with intellectual disability: associations with job characteristics and personality. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(1), 17-32. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1352/1944-7558-123.1.17>.
- Alvarado Torres, N., García-Domínguez, L., Esteban Sánchez, L. y Aguayo Romero, V. (2025). Los servicios de apoyo desde la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo: una investigación inclusiva. *Siglo Cero*, 56(2), 139-163. <https://doi.org/10.14201/scero.31957>.
- Alves, P. P. H., Bezerra, H. J. S. y Torres, T. de L. (2022). Inclusão de trabalhadores com deficiência: revisão integrativa. *Psicologia: Teoria e Prática*, 24(2), 1-20. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/eptpsp13655.pt>.
- Amezcuá, M. (2003). La entrevista en grupo: características, tipos y utilidades en investigación cualitativa. *Enfermería Clínica*, 13(2), 112-117. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(03\)73791-7](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(03)73791-7).
- Arboleda, L. M. (2008). El grupo de discusión como aproximación metodológica en investigaciones cualitativas. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 26(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5079739.pdf>.
- Arnold, C. K. y Harris, S. P. (2025). Instrumental support: accounts from adults with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 37(1), 51-77. <https://doi.org/10.1007/s10882-024-09981-5>.
- ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH (2020). *ATLAS.ti (Versión 9) [Software]*. <https://atlasti.com/>.
- Benz, C., Norman, R., Hendrie, D., Robinson, S., Scott-Jeffs, W., Locantro, M., Welsh, M. y McKercher, K. (2024). Community-based participatory research through codesign with lived experience of disability. *Research Involvement and Engagement*, 10, 47. <https://doi.org/10.1186/s40900-024-00573-3>.
- Bigby, C., Frawley, P. y Ramcharan, P. (2014). Conceptualizing inclusive research with people with intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(1), 3-12. <https://doi.org/10.1111/jar.12083>.
- Bishop, R., Laugharne, R., Shaw, N., Russell, A. M., Goodley, D., Banerjee, S., Clack, E., Shankar, R., SpeakUp y CHAMPS (2024). The inclusion of adults with intellectual disabilities in health research – Challenges, barriers and opportunities: a mixed-method study among stakeholders in England. *Journal of Intellectual Disability Research*, 68(2), 140-149. <https://doi.org/10.1111/jir.13097>.
- Blanz, M. (2017). Employees' job satisfaction: a test of the Job Characteristics Model among social work practitioners. *Journal of Evidence-Informed Social Work*, 14(1), 35-50. <https://doi.org/10.1080/23761407.2017.1288187>.
- Brooks, J. M., Iwanaga, K., Chan, F., Lee, B., Chen, X., Wu, J.-R., Walker, R. y Fortuna, K. L. (2021). Psychometric validation of the Job Satisfaction of Persons with Disabilities Scale in a sample of peer support specialists. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(1), 93-98. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/prj0000411>.

- Buss Thofehrn, M., López Montesinos, M. J., Rutz Porto, A., Coelho Amestoy, S., Oliveira Arrieira, I. C. y Mikla, M. (2013). Grupo focal: una técnica de recogida de datos en investigaciones cualitativas. *Index de Enfermería*, 22(1), 75-78. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000100016>.
- Cashin, A., Kersten, M., Howie, V., Pracilio, A., Morphet, J., Griffin, K., Trollor, J. N. y Wilson, N. J. (2025). The experience of facilitating inclusive research advisory groups with parents and people with intellectual disability and/or autism spectrum disorder. *Advances in Nursing Science*, 48(1), 21-40. <https://doi.org/10.1097/ans.0000000000000497>.
- Clark, L., Pett, M. A., Cardell, E. M., Guo, J. W. y Johnson, E. (2017). Developing a health-related quality-of-life measure for people with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 55(3), 140-153. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-55.3.140>.
- Davison, J., Maguire, S., McLaughlin, M. y Simms, V. (2022). Involving adolescents with intellectual disability in the adaptation of self-reported subjective well-being measures: participatory research and methodological considerations. *Journal of Intellectual Disability Research*, 66(7), 628-641. <https://doi.org/10.1111/jir.12936>.
- de Carvalho-Freitas, M. N., de Oliveira, M. S., Tette, R. P. G. y Santos, J. C. (2024). Organizational context and inclusion: perceptions of managers and people with disabilities. *Applied Psychology: an International Review*, 73(3), 1026-1054. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/apps.12486>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Derbis, R. y Jasiński, A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1), 1451610. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>.
- Di Maggio, I., Santilli, S., Nota, L. y Ginevra, M. C. (2019). The predictive role of self-determination and psychological empowerment on job satisfaction in persons with intellectual disability. *Advances in Neurodevelopmental Disorders*, 3(2), 197-203. <https://doi.org/10.1007/s41252-019-00110-4>.
- Donaduzzi, D. S. da S., Beck, C. L. C., Weiller, T. H., Fernandes, M. N. da S. y Vieiro, V. (2015). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. *Index de Enfermería*, 24(1), 71-75. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000100016>.
- Eissenstat, S. J., Lee, Y. y Hong, S. (2022). An examination of barriers and facilitators of job satisfaction and job tenure among persons with disability in South Korea. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 65(4), 310-321. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/00343552211006767>.
- Embregts, P. J. C. M., Taminiau, E. F., Heerkens, L., Schippers, A. P. y van Hove, G. (2018). Collaboration in inclusive research: competencies considered important for people with and without intellectual disabilities. *Journal of Policy & Practice in Intellectual Disabilities*, 15(3), 193-201. <https://doi.org/10.1111/jppi.12248>.
- Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, M. B. y Martín Cilleros, M. V. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24(2), 133-141. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x>.
- Flores, N., Moret-Tatay, C., Gutiérrez-Bermejo, B., Vázquez, A. y Jenaro, C. (2021). Assessment of occupational health and job satisfaction in workers with intellectual disability: a job demands-resources perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2072. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042072>.
- Frankena, T. K., Naaldenberg, J., Cardol, M., Meijering, J. V., Leusink, G. y van Schrojenstein Lantman-de Valk, H. M. J. (2016). Exploring academics' views on designs, methods, characteristics and outcomes of inclusive health research with people with intellectual disabilities: a modified Delphi study. *BMJ Open*, 6(8), <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011861>.

- Fullana Noell, J., Pallisera Díaz, M., Vila Suñé, M. y Puyalto Rovira, C. (2016). Las personas con discapacidad intelectual como investigadoras. Debates, retos y posibilidades de la investigación inclusiva. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 33, 111-138. <https://doi.org/10.5944/empiria.33.2016.15866>.
- García Meza, A. y Ontiveros Delfín, V. (2019). El grupo focal como herramienta metodológica en la investigación educativa. En C. Martínez Garrido y F. J. Murillo Torrecilla (Coords.), *Investigación comprometida para la transformación social: actas del XIX Congreso Internacional de Investigación Educativa* (vol. 2, pp. 287-292). AIDIPE. https://aidipe2019.aidipe.org/files/2019/06/Actas_AIDIPE2019_Vol_II.pdf.
- Gupta, V., Eames, C., Golding, L., Greenhill, B., Qi, R., Allan, S., Bryant, A. y Fisher, P. (2023). Understanding the identity of lived experience researchers and providers: a conceptual framework and systematic narrative review. *Research Involvement and Engagement*, 9, 26. <https://doi.org/10.1186/s40900-023-00439-0>.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Hackman J. R. y Oldham G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Haigh, A., Lee, D., Shaw, C., Hawthorne, M., Chamberlain, S., Newman, D. W., Clarke, Z. y Beail, N. (2013). What things make people with a learning disability happy and satisfied with their lives: an inclusive research project. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(1), 26-33. <https://doi.org/10.1111/jar.12012>.
- Han, S. H., Oh, E. G. y Kang, S. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519-533. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>.
- Hasson, F., Keeney, S. y McKenna, H. (2000). Research guidelines for the Delphi survey technique. *Journal of Advanced Nursing*, 32(4), 1008-1015. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.t01-1-01567.x>.
- Heerings, M., van de Bovenkamp, H., Cardol, M. y Bal, R. (2022). Ask us! Adjusting experience-based codesign to be responsive to people with intellectual disabilities, serious mental illness or older persons receiving support with independent living. *Health Expectations: an International Journal of Public Participation in Health Care & Health Policy*, 25(5), 2246-2254. <https://doi.org/10.1111/hex.13436>.
- Hewitt, O., Langdon, P. E., Tapp, K. y Larkin, M. (2023). A systematic review and narrative synthesis of inclusive health and social care research with people with intellectual disabilities: how are co-researchers involved and what are their experiences? *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36(4), 681-701. <https://doi.org/10.1111/jar.13100>.
- Heyman, M., Stokes, J. E. y Siperstein, G. N. (2016). Not all jobs are the same: predictors of job quality for adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(3), 299-306. <https://doi.org/10.3233/JVR-160800>.
- Holding, M. A., Parkinson, L. y Taylor, D. (2024). Work stress and professional quality of life in disability support workers: the mediating role of psychological flexibility. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 49(4), 425-437. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2323204>.
- Inclusion Europe y FEAPS (2012). *Información para todos. Las reglas europeas para hacer información fácil de leer y comprender*. Inclusion Europe y FEAPS. https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2017/06/ES_Information_for_all.pdf.
- Jenaro, C., Vega, V., Flores, N. y Cruz, M. (2013). Quality of services and quality of life from service providers' perspectives: analysis with focus groups. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(6), 489-499. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01548.x>.

- Jorm, A. F. (2015). Using the Delphi expert consensus method in mental health research. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 49(10), 887-897. <https://doi.org/10.1177/0004867415600891>.
- Keeney, S., Hasson, F. y McKenna, H. P. (2001). A critical review of the Delphi technique as a research methodology for nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 38(2), 195-200. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(00\)00044-4](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(00)00044-4).
- Knevel, J., Wilken, J. P. y Schippers, A. (2022). Experiences of inclusive action and social design research with social workers and people with intellectual disabilities. *Social Sciences*, 11(3), 121. <https://doi.org/10.3390/socsci11030121>.
- Kocman, A. y Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: a systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/jar.12319>.
- Kover, S. T. y Abbeduto, L. (2023). The work ahead for intellectual and developmental disabilities research. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(5), 388-392. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1352/1944-7558-128.5.388>.
- Leclerc, E., Ginoux, C. e Isoard-Gautheur, S. (2026). A systematic review of indicators, predictors, and intervention strategies for the well-being at work of individuals with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 23(1), e70047. <https://doi.org/10.1111/jppi.70047>.
- Lofquist, A. y Davis, R. (1991). *A theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.
- López, A. (2022). Investigación cualitativa: grupos focales y su aplicación en las ciencias sociales. *Cuadernos de Sociología*, 2(4), 66-84. <https://doi.org/10.54549/cs.2022.2.4.4539>.
- Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J. y Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174-1185. <https://doi.org/10.1111/jar.12492>.
- Majid, M., Todowede, O., Roy, A., Jordan, G. y Rennick-Egglestone, S. (2025). Time to prioritise the use of participatory research methods for people with intellectual disabilities. *The British Journal of Psychiatry*, 228(2), 92-94. <https://doi.org/10.1192/bjp.2025.96>.
- McFarland, B., Bryant, L., Wark, S. y Morales-Boyce, T. (2024). Adaptive interviewing for the inclusion of people with intellectual disability in qualitative research. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(1), e13182. <https://doi.org/10.1111/jar.13182>.
- McKenna, H. P. (1994). The Delphi technique: a worthwhile research approach for nursing? *Journal of Advanced Nursing*, 19(6), 1221-1225. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01207.x>.
- McMillan, S. S., King, M. y Tully, M. P. (2016). How to use the nominal group and Delphi techniques. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 38(3), 655-662. <https://doi.org/10.1007/s11096-016-0257-x>.
- Meynhardt, T., Hermann, C. y Bardeli, J. (2024). Connecting value creation for society with work engagement: the relevance of an organization's public value as an extension of the job characteristics model. *Current Psychology*, 43(27), 23260-23277. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05922-9>.
- Morgan, M. F., Moni, K. B. y Cuskelly, M. (2015). The development of research skills in young adults with intellectual disability in participatory research. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(4), 438-457. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1028905>.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 49-58. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.07>.

- Muñoz Justicia, J. (2005) *Análisis cualitativo de datos textuales con Atlas.ti 5. Manual del programa*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4393.2646>.
- Ocloo, J., Garfield, S., Franklin, B. D. y Dawson, S. (2024). Participatory research with co-researchers with lived experience of disability: reflections on power and impact. *International Journal of Qualitative Methods*, 23, 16094069241216913. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2025.1530093>.
- Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconv.pdf>.
- Palliser Díaz, M., Fullana Noell, J., Puyaltó Rovira, C. P., Vilà Suñé, M. y Díaz Garolera, G. (2017). Apoyando la participación real de las personas con discapacidad intelectual: una experiencia de investigación inclusiva sobre vida independiente. *Revista Española de Discapacidad*, 5(1), 7-24. https://redis.cedid.es/index.php/redis/article/view/282/pdf_66.
- Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M. y Yepes-Baldó, M. (2018). The moderator effect of commitment on the relations between satisfaction and motivation in special employment centres. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(2), 312-317. <https://doi.org/10.1111/jar.12410>.
- Pfeiffer, B., Hallock, T., Tomczuk, L. y Kramer, J. (2024). Peer support provided by people with intellectual and developmental disabilities: a rapid scoping review to develop a toolkit for inclusive research. *Social Sciences*, 13(1), 47. <https://doi.org/10.3390/socsci13010047>.
- Polit, D. F. y Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489-497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147>.
- Reguant Álvarez, M. y Torrado Fonseca, M. (2016). El método Delphi. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 9(2), 87-102. <https://doi.org/10.1344/reire2016.9.1916>.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M. y Lins, C. (2020). Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in special employment centers: the moderation effect of organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H. y Rimi, N. N. (2023). Quality of work life and employee work outcomes: a hierarchical model with mediation analysis. *International Journal of Business and Society*, 24(1), 421-439. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5625.2023>.
- Salmon, N., Barry, A. y Hutchins, E. (2018). Inclusive research: an Irish perspective. *British Journal of Learning Disabilities*, 46(4), 268-277. <https://doi.org/10.1111/bld.12247>.
- Shaw, J. y Wickenden, M. (2024). 'I am pleased to share my thoughts and opinions'- including marginalised people with disabilities in inclusive qualitative research in Bangladesh through creative, relational methodologies. *International Journal of Qualitative Methods*, 23(1), 1-20. <https://doi.org/10.1177/16094069241257948>.
- Smedema, S. M., Chan, F., Wang, M.H., Umucu, E., Yasui, N. Y., Tu, W.M., Ditchman, N. y Wang, C.C. (2016). Psychometric validation of the Taiwanese version of the Job Satisfaction of Persons with Disabilities Scale in a sample of individuals with poliomyelitis. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 22(1), 27-39. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/jrc.2016.1>.
- Smedema, S. M., Kesselmayer, R. F. y Peterson, L. (2018). Evaluation of a multiple mediator model of the relationship between core self- evaluations and job satisfaction in employed individuals with disabilities. *Rehabilitation Research, Policy and Education*, 32(2), 139-154. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1891/2168-6653.32.2.139>.
- Smedema, S. M. y Talbot, R. M. (2020). Psychometric validation of the Job Satisfaction of Persons with Disabilities Scale. *Rehabilitation Research, Policy and Education*, 34(3), 176-189. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/prj0000411>.

- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: a new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>.
- Stack, E. E. y McDonald, K. (2018). We are “both in charge, the academics and self-advocates”: Empowerment in community-based participatory research. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 15(1), 80-89. <https://doi.org/10.1111/jppi.12236>.
- Strnadová, I. y Cumming, T. M. (2014). People with intellectual disabilities conducting research: new directions for inclusive research. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(1), 1-2. <https://doi.org/10.1111/jar.12075>.
- Sundar, V., y Brucker, D. L. (2019). Personal and organizational determinants of job satisfaction for workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 62(3), 170-179. <https://doi.org/10.1177/0034355218770272>.
- Teborg, S., Hünefeld, L. y Gerdes, T. S. (2024). Exploring the working conditions of disabled employees: a scoping review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 19, 2. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00397-z>.
- Toledo, L. C., de Andrade, S. M. y Stéfani, S. R. (2023). Qualidade de vida no trabalho: percepção de servidores públicos municipais com deficiência. *Psicologia Educação e Cultura*, 27(1), 108-127. <https://doi.org/10.36311/1519-0110.2019.v20n1.04.p45>.
- Vassos, M., Nankervis, K., Skerry, T. y Lante, K. (2019). Can the job demand-control-(support) model predict disability support worker burnout and work engagement? *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 44(2), 139-149. <https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1310818>.
- Vega-Córdova, V., Álvarez-Aguado, I., Jenaro, C., Spencer-González, H. y Díaz Araya, M. (2020). Analyzing roles, barriers, and supports of co-researchers in inclusive research. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 17(4), 318-331. <https://doi.org/10.1111/jppi.12354>.
- Walmsley, J. y Johnson, K. (2003). *Inclusive research with people with learning disabilities: past, present and futures*. University of Bristol.