

Los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid. Un estudio de sus características y de la percepción de sus usuarios

*Documento realizado bajo la Dirección Técnica del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca
Febrero 2007*

Equipo de investigación

Verdugo Alonso, Miguel Ángel (Director e Investigador Principal)

Jordán de Urrés Vega, Borja (Coordinador)



Actividad organizada por la Fundación Jardines de España, en el marco de actuación del Proyecto DESEQUAL, enmarcado dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo y, la Comunidad de Madrid a través de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer.

ISBN: 978-84-690-7297-4

INDICE DE APARTADOS

Marco y planteamiento del estudio	5
El proyecto desequal	5
Introducción, objetivos del estudio y equipo investigador	6
Procedimiento y participantes	7
El cuestionario y la entrevista	11
Resultados y conclusiones del análisis de la situación de los cee en la comunidad de madrid	15
Datos de identificación del centro especial de empleo	15
Plantilla y evolución reciente.....	17
Contratos	22
Servicios de ajuste personal y social	24
Enclaves	27
Datos económicos	30
Ayudas económicas recibidas.....	34
Procesos organizativos	36
Planificación individualizada y desarrollo profesional	42
Servicios complementarios y relaciones externas	46
Valoración de la relación con las administraciones.....	53
Conclusiones del análisis de los datos obtenidos con el cuestionario	58
Resultados y conclusiones del análisis de la percepción de los trabajadores de los cee en la comunidad de madrid	63
Análisis desde la perspectiva de género.....	63
Datos sociodemográficos.....	63
Desarrollo personal.....	66
Bienestar material	93
Autodeterminación	99
Relaciones interpersonales.....	105
Integración social	107
Trabajo y calidad de vida	113
Conclusiones del análisis de los datos obtenidos con la entrevista	116
Anexos	121
Anexo 1: carta de presentación	121
Anexo 2: cuestionario	123
Anexo 3: entrevista	133

INDICE DE TABLAS Y CUADROS

Contratos en CEE por tramos de edad y género 2001.....	8
Cuestionarios a aplicar	8
Sector.....	15
Titularidad	16
Naturaleza de la entidad titular	16
Antigüedad.....	16
Personal con y sin discapacidad.....	17
Tipo de discapacidad de la plantilla	18
Edad de la plantilla.....	18
Distribución de centros según porcentaje de plantilla con discapacidad.....	19
Perfil de la plantilla sin discapacidad	20
Puestos desempeñados por el personal sin discapacidad.....	20
Jornada laboral media por puesto de trabajo de la plantilla sin discapacidad.....	21
Sueldo mensual bruto medio por puesto de trabajo de la plantilla sin discapacidad	22
Plantilla por tipo de contrato	23
Despidos anuales y porcentaje sobre la plantilla total.....	23
Centros con servicios de ajuste personal y social con unidad de apoyo a la actividad profesional.....	24
Plantilla de las unidades de apoyo a la actividad profesional.....	25
Porcentaje de la jornada laboral dedicado a la unidad de apoyo	25
Beneficiarios de las acciones de las unidades de apoyo a la actividad profesional.....	27
Centros que desarrollan enclaves laborales.....	28
Sector en el que se desarrollan los enclaves laborales.....	28
Antigüedad de los enclaves laborales	29
Tipo de discapacidad de los trabajadores de los enclaves laborales.....	29
Distribución de los trabajadores de los enclaves laborales por género.....	30
Trabajadores que han accedido a empleo ordinario a través de enclaves laborales.....	30
Ingresos y gastos totales de los centros.....	31
Media de ingresos y gastos de los centros.....	31
Balance 2004	32
Balance 2005	32
Balance 2006	32
Porcentaje medio de ingresos 2005 según fuente de origen	33
Porcentaje medio de gastos por tipo de gasto	33
Ayudas económicas percibidas desde el inicio de actividad	35
Ayudas recibidas en los últimos tres años.....	35
Fuentes de reclutamiento de personal	36
Frecuencia de reuniones de dirección.....	37
Frecuencia de reuniones de producción.....	37
Frecuencia de reuniones de la unidad de apoyo a la actividad profesional	38
Frecuencia de reuniones conjuntas.....	38
Disposición de un informe anual del centro accesible a los trabajadores	39
Provisión de atención personalizada documentada a los trabajadores.....	39
Sistema de evaluación de la satisfacción de los trabajadores	40

Satisfacción de los trabajadores	40
Gestión de la calidad	41
Importancia concedida a procedimientos de mejora	41
Centro como parte de una estructura o itinerario de inserción en conexión con otros servicios	43
Plan personalizado	43
Diseño del plan personalizado con el trabajador	44
Revisión periódica del plan personalizado	44
Desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad	45
Valoración de algunos aspectos relevantes	45
Servicio de autobús	46
Servicio de comedor	47
Servicio de ocio	47
Servicio de deporte	47
Servicio cultural	48
Servicio de viajes	48
Servicio de revisiones médicas	48
Otros servicios	49
Resumen de servicios complementarios disponibles	49
Trabajadores beneficiados de los servicios complementarios	50
Participación de voluntarios en servicios complementarios	50
Relaciones con otros Centros Especiales de Empleo	51
Relaciones con Organizaciones No Gubernamentales	51
Relaciones con Servicios Especializados de Intermediación	51
Relaciones con servicios de Empleo con Apoyo	52
Otras relaciones	52
Resumen de relaciones externas	53
Valoración de las ayudas económicas de la administración central	54
Valoración de las ayudas económicas de la administración autonómica	54
Valoración del apoyo técnico de la administración central	55
Valoración del apoyo técnico de la administración autonómica	55
Valoración de los trámites a desarrollar en la administración central	56
Valoración de los trámites a desarrollar en la administración autonómica	56
Valoración de la demora de pagos en la administración central	57
Valoración de la demora de pagos en la administración autonómica	57
Distribución por género y tramos de edad	63
Tipo de discapacidad	64
Cercanía del domicilio al lugar de trabajo	65
Utiliza transporte	65
Necesidad de ayuda para el transporte	65
Cómo consiguió el trabajo	66
Realización de entrevista previa	67
Primer trabajo	68
Trabajos anteriores	69
Te gusta lo que haces en tu trabajo	70
Lo que más te gusta	71
Lo que menos te gusta	72
Te gustaría hacer cosas diferentes	73

Porqué SI	74
Porqué NO	75
Te gustaría poder cambiar de trabajo.....	77
Porqué SI	77
Porqué NO	79
Te gustaría cambiar a un trabajo de más responsabilidad	80
Porqué SI	80
Porqué NO	82
Necesitas mucha o poca ayuda en tu trabajo.....	83
Que tipo de ayuda.....	83
Necesitarías más ayuda	84
Te gusta recibir ayuda	85
Horas de trabajo diarias.....	86
Te gustaría trabajar más horas.....	87
Cuanto tiempo llevas en tu puesto de trabajo	88
Recibió preparación laboral previa	89
Creer que es importante la formación previa	90
Opinión de la formación recibida	90
Debería haber sido diferente la formación.....	91
Satisfecho con el salario	93
Salario justo	94
Salario medio.....	96
Salario actual	96
Dispones de tu dinero.....	97
Ayuda para administrar tu dinero.....	99
Tu vida ha cambiado desde que trabajas.....	100
Cómo ha cambiado tu vida	100
Te sientes mejor desde que trabajas.....	101
Desde que trabajas decides sobre compras pequeñas.....	102
Desde que trabajas decides sobre compras grandes	102
Desde que trabajas puedes disponer de más autonomía	103
Desde que trabajas puedes irte de vacaciones.....	104
Desde que trabajas tienes más amigos.....	105
Has hecho amigos nuevos.....	106
Quedas con amigos después del trabajo	107
Te gustan tus compañeros	108
Opinión sobre compañeros.....	108
Recibes ayuda de compañeros	109
Es importante para ti que te ayuden los compañeros	110
Salas con tus compañeros de trabajo	110
Es importante salir con ellos	111
Te gustaría más tiempo con tus compañeros.....	112
El trabajo es importante en tu vida	113
Te hace más feliz.....	113
Te sientes bien en tu trabajo.....	114
Es importante tener trabajo.....	115

MARCO Y PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

EL PROYECTO DESeQUAL

El proyecto DESeQUAL se enmarca dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, concretamente en el Eje I, Área Temática I, "Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos."

La Iniciativa Comunitaria EQUAL promovida por el Fondo Social Europeo para el período 2001/2006, forma parte de una estrategia integrada para el empleo. Tiene como objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, las creencias o la edad.

El proyecto DESeQUAL, pretende actuar tanto en la inserción como en la reinserción de las personas con discapacidad y de la mujer de la Comunidad de Madrid, posibilitándoles un buen asesoramiento y formación, facilitándoles tanto medidas de conciliación como adaptaciones de materiales laborales, y acercándoles a las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación como futuro de inserción.

En definitiva, el objetivo del proyecto DESeQUAL es buscar soluciones al desempleo de determinados colectivos en riesgo de exclusión de la Comunidad de Madrid. A través del trabajo conjunto de distintos agentes sociales que conforman la Agrupación de Desarrollo DESeQUAL, se pretende mejorar la inserción y la reinserción laboral de las personas con discapacidad y de la mujer, tratando de conocer la situación del mercado laboral actual para ambos colectivos, y a partir de ahí generar iniciativas de mejora.

Para alcanzar los objetivos del proyecto, se conforma la Agrupación de Desarrollo DESeQUAL, integrada por:

- Fundación Jardines de España
- Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid

- Ayuntamiento de Villanueva de la Cañada (Madrid)
- Caja Duero
- Universidad Camilo José Cela
- Fundación ONCE
- Verdecora

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS DEL ESTUDIO Y EQUIPO INVESTIGADOR

El desarrollo del *“Estudio de situación de los centros especiales de empleo en la comunidad de Madrid”* se ha desarrollado como producto de la colaboración establecida entre Jardines de España, entidad que realizaba la demanda, el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), entidad responsable de la dirección técnica del estudio, y la Asociación de Profesionales de la Integración en España (APIE), entidad responsable de la coordinación y gestión. El objetivo de esta colaboración ha sido la realización de una investigación evaluativa sobre la realidad de los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid y sobre la percepción de sus trabajadores. Este estudio se enmarca dentro de los objetivos a desarrollar por el proyecto DESeQUAL del que Jardines de España forma parte tal y como se ha descrito al inicio de este documento.

Así pues, los objetivos que se marcaron para el desarrollo de este trabajo fueron los siguientes:

1. Realizar una aproximación a la situación de los CEE de la Comunidad de Madrid.
2. Conocer la percepción y grado de satisfacción de un grupo de usuarios de los CEE de la Comunidad de Madrid.

Para la consecución de estos objetivos se configuro un equipo de trabajo formado por:

- Miguel Ángel Verdugo Alonso (INICO), como Director del estudio e Investigador Principal
- Borja Jordán de Urríes Vega (INICO – APIE), como Coordinador.

El desarrollo de las herramientas necesarias para el estudio en la recopilación de datos a través de Internet fue realizado por personal del INICO:

- Natalia Martín Martín (Responsable informático)
- Dámaso Velázquez Álvarez (Apoyo informático)

El estudio implicó la realización de entrevistas como se detallará mas adelante. Estas fueron realizadas por colaboradores externos:

- Beatriz Esteban Galeote
- Ignacio Alonso Alberca

Finalmente, se contó con la colaboración de personal de Fundación Jardines de España:

- Ana Martín Villa
- Loreto Sánchez Sánchez

PROCEDIMIENTO Y PARTICIPANTES

Para desarrollar los dos objetivos anteriormente mencionados se utilizaron dos estrategias diferentes. Para el primero de ellos, analizar la situación de los CEE de la Comunidad de Madrid, se diseñó un cuestionario para cumplimentar a través de Internet solicitando su cumplimentación a todos los CEE registrados en la Comunidad de Madrid. Para el segundo objetivo, analizar de la percepción y grado de satisfacción de los usuarios de los CEE de la Comunidad de Madrid, se diseñó un modelo de entrevista cerrada aplicable a una muestra seleccionada de trabajadores de los CEE.

El diseño de las herramientas tuvo lugar durante los meses de junio y julio de 2006. El trabajo de campo se desarrolló durante los meses de septiembre a noviembre de 2006. Finalmente, el análisis de los datos y redacción de informe durante los meses de enero a marzo de 2007.

Para la primera parte de este trabajo se decidió ofertar el cuestionario diseñado al conjunto de todos los CEE registrados en la Comunidad de Madrid, un total de 175. Para ello, se confeccionó una carta de presentación del estudio y solicitud de participación que se envió desde la Consejería de empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid a todos los centros (ver carta en anexo 1). El número de centros que aportaron

datos mediante el cuestionario ha sido de 73 (un 41,71% del total), aunque esta ha sido desigual ya que algunos centros no respondieron a todas las preguntas. El cuestionario podía cumplimentarse a través de Internet en una o varias sesiones de trabajo, mediante la asignación de claves personales a cada centro, que permitían acceder en diferentes sesiones a los datos que se almacenaban en una base de datos. Una vez cerrado el periodo de recogida de datos, estos se sometieron a análisis de tipo porcentual con un objetivo descriptivo de la realidad de los centros.

Para la segunda parte del trabajo se decidió seleccionar una muestra de la población total disponible. La pauta de selección que se aplicó fue la representatividad por grupos de edad y género en una selección aleatoria de centros y de trabajadores.

Se aplicaron los datos de contratos vigentes en CEE de la Comunidad de Madrid según datos del INEM de 2001, que son los últimos disponibles, y la distribución de estos por tramos de edad y género.

Contratos en CEE por tramos de edad y género 2001

Comunidad de Madrid	TOTAL		<25		25-29		30-39		40-44		≥45	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOMBRES	1.066	56	205	11	219	11	350	18	136	7	156	8
MUJERES	833	44	166	9	144	8	241	13	107	6	175	9
TOTAL	1.899	100	371	20	363	19	591	31	243	13	331	17

Aplicando esta distribución de la población, se determinó la pauta de selección de la muestra que se indica en la siguiente tabla.

Cuestionarios a aplicar

Comunidad de Madrid	TOTAL		<25		25-29		30-39		40-44		≥45	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOMBRES	34	56	(A) 7	11	(G) 7	11	(C) 11	18	(I) 4	7	(E) 5	8
MUJERES	26	44	(F) 5	9	(B) 4	8	(H) 8	13	(D) 4	6	(J) 5	9
TOTAL	60	100	12	20	11	19	19	31	8	13	10	17

Así pues, para esta fase, de un universo posible de 175 centros se utilizaron 20 seleccionados al azar lo que supone un 11,42% del conjunto de centros. Del universo poblacional a priori constatado, 1.899 trabajadores, se seleccionaron 60 para las entrevistas, lo que supone un 3,16% del total.

En la realización de las entrevistas se utilizaron dos entrevistadores capacitados a los que mediante una sesión de trabajo se les aleccionó en el procedimiento y pautas a desarrollar. El procedimiento de selección de la muestra se estableció como sigue.

- Muestra de centros: Se utilizaron 20 centros seleccionados al azar. Se seleccionó un número al azar de 0 a 175 y este fue el primer centro seleccionado. A partir de este se fueron seleccionando centros cada 9 números del listado.
- Muestra de trabajadores: La selección se realizó al azar. En cada centro seleccionado y por el orden del listado obtenido se solicitaron tres trabajadores. El primero del primer centro perteneciente al grupo A (ver tabla anterior), el segundo al grupo B, y el tercero al grupo C. En el segundo centro seleccionado se solicitó un trabajador de D, otro de E y otro de F, y así sucesivamente.
- Si en un centro no se disponía de ningún trabajador del grupo solicitado se solicitaba un trabajador del siguiente grupo.
- Según se fueron completando los trabajadores de cada grupo, el grupo se eliminaba del proceso y se solicitaba un trabajador del siguiente grupo incompleto.
- En caso de terminar el listado de 20 centros seleccionados y quedar algún grupo incompleto se seleccionarían nuevos centros desde el último de los seleccionados reiniciando la lista general cada 9 puestos.
- En el caso de disponer de varias opciones de trabajadores del grupo solicitado en un centro, se seleccionaría al azar entre los posibles.

En lo que se refiere a los protocolos a seguir por los entrevistadores tanto en los contactos con los centros como en las entrevistas, se estableció que el entrevistador desarrollaría la siguiente pauta.

- Contacto telefónico con el director, gerente, o responsable:
 - *Mi nombre es (Nombre y Apellido) y le llamamos desde el proyecto DESeQUAL dentro de la Iniciativa Europea Equal, financiada por el Fondo Social Europeo en el que participa entre otros socios la Consejería de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.*
 - *Estamos realizando un estudio de los centros especiales de empleo. Este estudio comprende por un lado una recogida de datos a través de un*

cuestionario en Internet tal y como ya sabrán por la carta que habrán recibido de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid (si manifestaba no conocerlo se le llevaba una carta sobre el estudio el día de la entrevista).

- *La segunda parte del estudio consiste en analizar la percepción de los trabajadores de los CEE de la Comunidad, para lo cual estamos seleccionando al azar trabajadores a los que realizamos una breve y sencilla entrevista.*
- *Nos gustaría contar con su colaboración para poder seleccionar 3 trabajadores de su centro y aplicarles el cuestionario (se le pregunta expresamente por su disponibilidad, si accede se continúa, y si se niega se le agradece el tiempo que nos ha dedicado y se despide amablemente).*
- *Si accedía a colaborar, se le decía: como el sistema de selección de trabajadores es aleatorio, necesitaríamos disponer de 3 trabajadores con las siguientes características (y se le explicaban las características) y necesitamos confirmar una fecha y una hora para poder acercarnos a su centro a realizar las entrevistas (se concretaba). Se concretaba en lo posible los trabajadores y se explicaba que si disponía de varios candidatos del grupo solicitado se seleccionaba uno al azar. Se le indicaba la conveniencia de avisar previamente al trabajador y si este se negaba seleccionar uno alternativo (por ejemplo, el siguiente del grupo por orden alfabético de apellidos) y si no hubiese más de ese grupo, del siguiente grupo en orden de selección.*
- *Le agradecemos su colaboración y disponibilidad y quedamos pues en ir a realizar las entrevistas el día --- de ----- a las -----.*
- *Muchas gracias.*
- **Visita al centro**
 - Presentarse al responsable con quien se había concertado la cita.
 - Aclarar la selección de los trabajadores (aplicar criterios).
 - Revisar el lugar para la entrevista (que sea lo más adecuado posible)
 - Asegurar la adecuada selección del candidato y su consentimiento.

- Aplicación del cuestionario
 - *Mi nombre es (Nombre y Apellido) y vengo del proyecto DESeQUAL dentro de la Iniciativa Europea Equal, financiada por el Fondo Social Europeo en el que participa entre otros socios la Consejería de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.*
 - *Una de las partes del estudio consiste en analizar la percepción de los trabajadores de los CEE de la Comunidad, para lo cual hemos seleccionando al azar trabajadores a los que realizamos una breve y sencilla entrevista.*
 - *Esta entrevista es ABSOLUTAMENTE ANONIMA.*
 - *Yo voy a realizarle preguntas sencillas y concretas sobre su trabajo y le voy a indicar varias opciones de respuesta. Usted debe decirme la que considere mas adecuada.*
 - *¿Tiene claro el procedimiento? Si tiene usted alguna duda o pregunta puede realizarla (y se le respondía o explicaba de nuevo).*
 - *Si contestaba que sí realizábamos la aplicación del cuestionario siguiendo el orden de las preguntas, leyendo el enunciado y las posibles respuestas y seleccionando la que nos indicaba.*
 - *(Tras finalizar el cuestionario) Hemos acabado el cuestionario. Si tiene usted alguna duda o pregunta puede realizarla (y se le respondía).*
 - *Muchas gracias por su colaboración y disponibilidad*

Una vez cerrado el periodo de entrevistas, los datos se introdujeron en una base de datos y se sometieron a análisis de tipo porcentual con un objetivo descriptivo de la percepción de los trabajadores de los centros. En este análisis se ha seguido una pauta de perspectiva de género que hemos creído especialmente interesante.

EL CUESTIONARIO Y LA ENTREVISTA

Para el desarrollo del cuestionario hemos utilizado principalmente las siguientes fuentes:

- Formulario de recogida de datos DESDE desarrollado por PSI-COST.

- Cuestionario de centro ocupacional de la Comunidad de Madrid desarrollado por FEAPS.
- Formulario de solicitud de calificación e inscripción de Centro Especial de Empleo de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid.
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la LISMI.
- Real Decreto 427/1999 de 12 de marzo, por el que se modifica el RD 13686/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 469/2006 de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros especiales de Empleo.

El cuestionario quedó configurado con 64 cuestiones, como puede verse en el anexo 2. El sistema de acceso a través de Internet proporcionaba la posibilidad de acceder en más de una sesión (mediante el uso de claves de acceso) a los datos del propio centro que se guardaban en cada sesión de trabajo en una base de datos. Las secciones del cuestionario fueron:

- Datos de identificación del CEE (para uso exclusivo de investigación y garantizando la privacidad y el anonimato).
- Plantilla y evolución reciente.
- Contratos
- Servicios de ajuste personal y social
- Enclaves laborales
- Datos económicos
- Ayudas económicas recibidas
- Procesos organizativos

- Planificación individualizada y desarrollo profesional
- Servicios complementarios y relaciones externas
- Valoración de la relación con las administraciones

Para el desarrollo de la entrevista hemos utilizado principalmente las siguientes fuentes:

- Verdugo, M. A., y Vicent, C. (2004). Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo. Proyecto ALSOI. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Del Río, D. (2003). Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo. Estudio Cuantitativo. Madrid: GPS

El cuestionario quedó configurado con 52 cuestiones, como puede verse en el anexo 3, agrupadas en 7 secciones que señalamos a continuación:

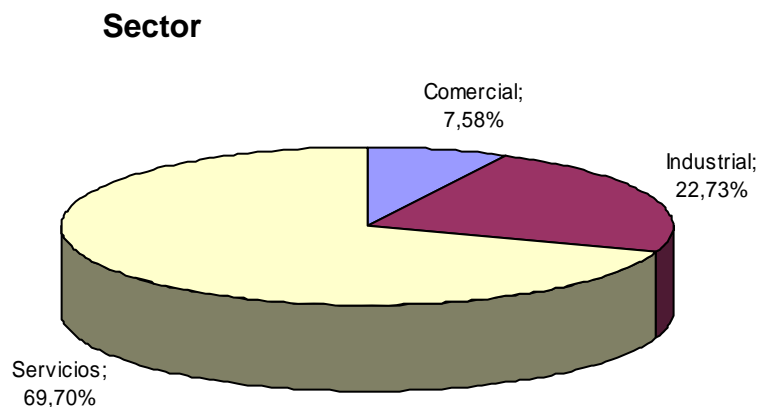
- Datos sociodemográficos
- Desarrollo personal
- Bienestar material
- Autodeterminación
- Relaciones interpersonales
- Integración social
- Preguntas generales sobre el trabajo y la calidad de vida

RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS CEE EN LA COMUNIDAD DE MADRID

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

La primera parte del cuestionario utilizado recaba datos relativos a la identificación del centro. De estos datos se puede extraer información relevante para nuestro estudio. La amplia mayoría de los centros desarrollan su actividad dentro del sector servicios (69,70%) mientras que el sector industrial y comercial recogen porcentajes mucho menores (22,73% y 7,58% respectivamente).

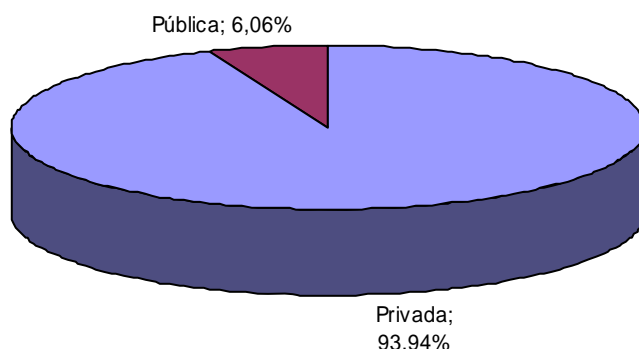
Sector	Total	Porcentaje
Servicios	46	69,70%
Industrial	15	22,73%
Comercial	5	7,58%
Total general	66	100,00%



La inmensa mayoría de los centros son de titularidad privada (93,94%), y esta entidad en la mayoría de los casos es una Sociedad Limitada (41,54%) o Sociedad Anónima (21,54%) adoptando en menor número la estructura de Fundación o Asociación.

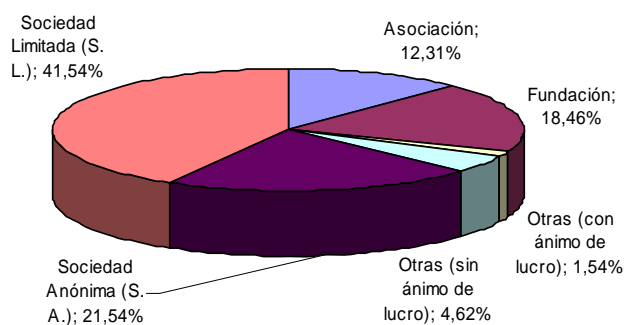
Titularidad

Titularidad	Total	Porcentaje
Privada	62	93,94%
Pública	4	6,06%
Total general	66	100,00%



Naturaleza de la entidad titular

Naturaleza entidad titular	Total	Porcentaje
Sociedad Limitada (S. L.)	27	41,54%
Sociedad Anónima (S. A.)	14	21,54%
Fundación	12	18,46%
Asociación	8	12,31%
Otras (sin ánimo de lucro)	3	4,62%
Otras (con ánimo de lucro)	1	1,54%
Total general	65	100,00%

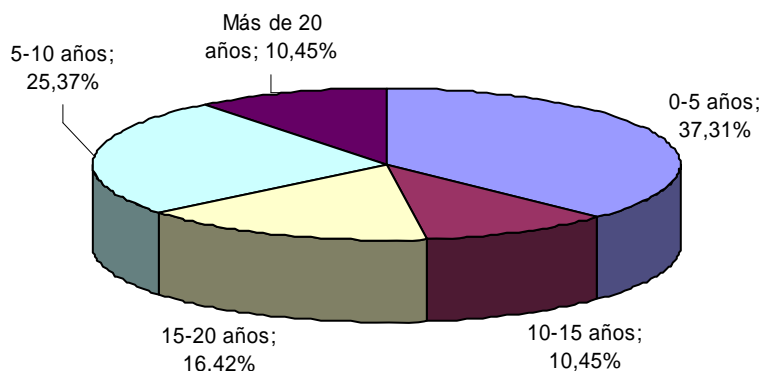


Por último y respecto a la antigüedad de los centros, la gran mayoría son centros de reciente creación con una historia de menos de 5 años (37,31%) o de menos de 10 (25,37%), pero contando con un 37,32% de centros con más de 10 años de existencia.

i-

Antigüedad

Antigüedad	Total	Porcentaje
0-5 años	25	37,31%
5-10 años	17	25,37%
10-15 años	7	10,45%
15-20 años	11	16,42%
Más de 20 años	7	10,45%
Total general	67	100,00%



Se puede afirmar que nos encontramos ante una realidad de centros mayoritariamente jóvenes, configurados normalmente bajo estructuras del ámbito de la empresa como Sociedades Limitadas o Anónimas, dentro del ámbito privado y que, en un gran número de casos, desarrollan su actividad en el sector servicios.

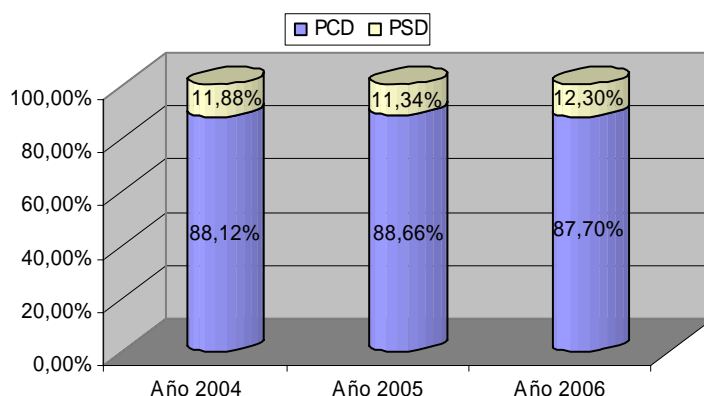
PLANTILLA Y EVOLUCIÓN RECIENTE

En este apartado se analiza la composición de la plantilla de los centros así como su evolución en los últimos años. Se aprecia como en los tres últimos años la proporción de personas con discapacidad que trabajaba en los centros sobre el total de la plantilla de trabajadores se sitúa en un porcentaje aproximado de un 88%, con un ligero descenso de apenas un punto en el último año. Respecto a las cifras totales de trabajadores, si bien no son representativas como dato, si que muestran una tendencia de incremento entre un 6,09% y un 8,25%, principalmente sustentada por el grupo de personas con discapacidad.

Personal con y sin discapacidad

Personal	PCD	PSD	Total
Año 2004	2434	328	2762
Año 2005	2651	339	2990
Año 2006	2782	390	3172

Personal	PCD	PSD	Total
Año 2004	88,12%	11,88%	100%
Año 2005	88,66%	11,34%	100%
Año 2006	87,70%	12,30%	100%

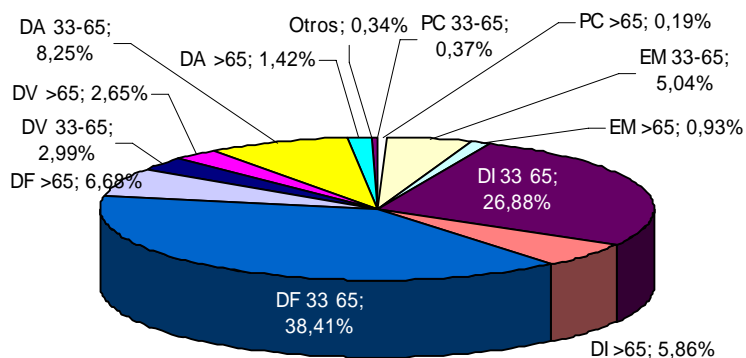


El conjunto de trabajadores con discapacidad de los centros se puede agrupar por tipos de discapacidad. El grupo mayoritario de trabajadores (38,41%) presentan discapacidad física con un porcentaje de minusvalía entre el 33 y el 65%, seguido de otro gran grupo de trabajadores con discapacidad intelectual (26,88%) con un porcentaje de minusvalía entre el 33 y el 65%. Creemos interesante resaltar por un lado los reducidos grupos de trabajadores con porcentajes de minusvalía superiores al 65%,

donde la mayor incidencia se establece igualmente en la discapacidad física (6,68%) seguida de la discapacidad intelectual (5,86%). Por otro lado, la presencia de trabajadores con Enfermedad Mental, Discapacidad Visual y Parálisis Cerebral es muy escasa, no superando en conjunto el 12,17% del total

Tipo de discapacidad de la plantilla

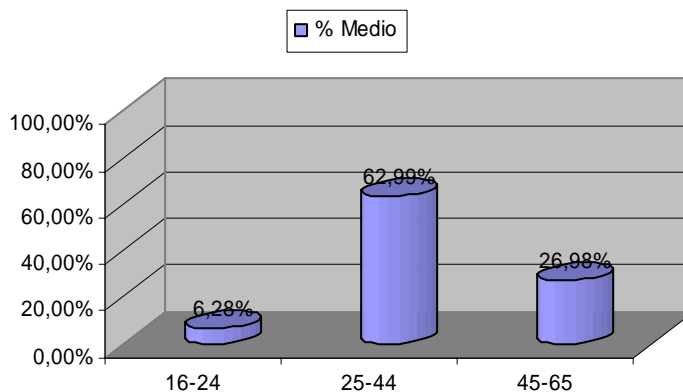
Tipo discapacidad	Total	Porcentaje
Física (DF) 33-65%	1029	38,41%
Intelectual (DI) 33-65%	720	26,88%
Auditiva (DA) 33-65%	221	8,25%
Física (DF) >65%	179	6,68%
Intelectual (DI) >65%	157	5,86%
Enfermedad Mental (EM) 33-65%	135	5,04%
Visual (DV) 33-65%	80	2,99%
Visual (DV) >65%	71	2,65%
Auditiva (DA) >65%	38	1,42%
Enfermedad Mental (EM) >65%	25	0,93%
Parálisis Cerebral (PC) 33-65%	10	0,37%
Otros	9	0,34%
Parálisis Cerebral (PC) >65%	5	0,19%
Total general	2679	100%



Respecto a la edad de la plantilla, el grupo mayoritario es el de trabajadores entre 25 y 44 años que alcanza un porcentaje medio en los centros de 62,99%, seguido del grupo de edad entre 45 y 65 años con un porcentaje medio del 26,98% y por último el de trabajadores entre 16 y 24 años que supone un porcentaje medio del 6,28%.

Edad de la plantilla

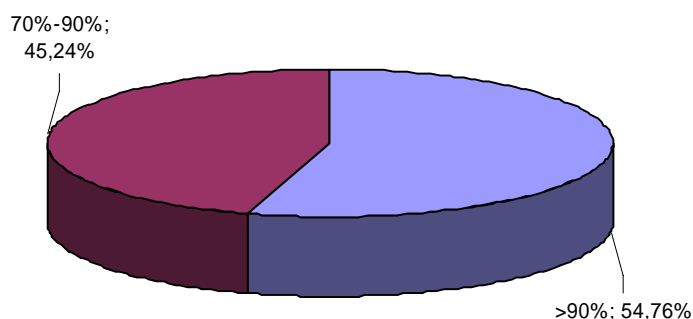
Edad	% Medio
16-24	6,28%
25-44	62,99%
45-65	26,98%



Se puede establecer una división de los centros en función del porcentaje de personas con discapacidad respecto al total de la plantilla. Definimos así dos grupos, uno con los centros que tienen entre el 70 y el 90% de trabajadores con discapacidad y otro con los que tienen más del 90%, hecho que determina la cuantía de las ayudas percibidas por puesto de trabajo establecidas en la legislación vigente. En función de esta distribución vemos que el 54,76% de los centros cuentan con más de un 90% de trabajadores con discapacidad y en el 45,24% restante de los centros, la plantilla de trabajadores con discapacidad supone entre un 70% y el 90%.

Distribución de centros según porcentaje de plantilla con discapacidad

% Plantilla PCD	Total	Porcentaje
>90%	23	54,76%
70%-90%	19	45,24%
Total general	42	100,00%



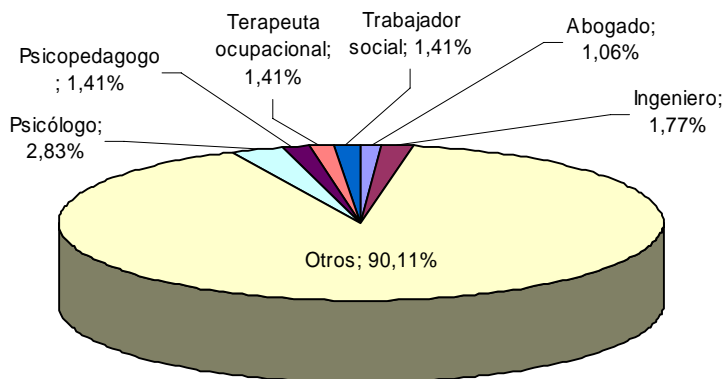
Al plantearnos analizar los perfiles y puestos de la plantilla de trabajadores, decidimos no recabar información sobre los perfiles y puestos de la plantilla de trabajadores con discapacidad, que entendemos están ligados a la naturaleza de cada tipo de empresa, por la dificultad para estructurar posteriormente una información que no podíamos acotar desde el principio en categorías, entendiendo que debería ser objeto de otra sistemática de estudio no compatible con el enfoque utilizado. Si nos planteamos sin embargo analizar los perfiles y puestos de la plantilla sin discapacidad, que entendíamos a priori que sería más genéricos y comunes a cualquier tipo de centro, si bien los datos nos llevaron a otras conclusiones.

En lo que se refiere al perfil profesional de los trabajadores sin discapacidad de los centros, el 90,11% del total muestra perfiles no determinados en las categorías disponibles en el estudio, lo cual probablemente haga necesario redefinir el modelo de pregunta utilizada en próximos estudios. Del 9,89% restante, los perfiles mayoritarios son el de psicólogo (2,83%) o el de ingeniero (1,77%) repartiéndose el resto en porcentajes muy similares. Este último conjunto de profesionales es probablemente el

que desarrolla tareas de ajuste personal y social y de gestión respectivamente, mientras que el grueso de 90,11% de perfiles indeterminados agrupe a la mayoría de la plantilla dedicada directamente a la producción.

Perfil de la plantilla sin discapacidad

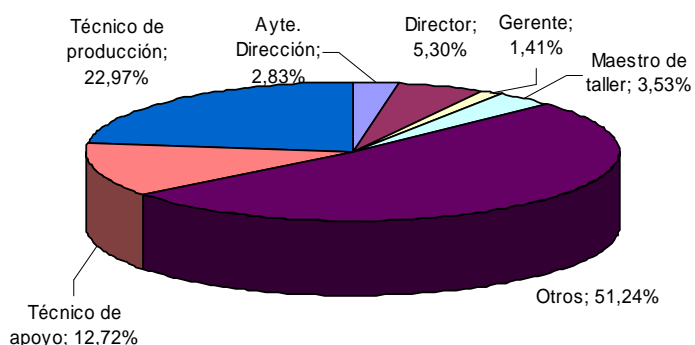
Perfil	Total	Porcentaje
Otros	255	90,11%
Psicólogo	8	2,83%
Ingeniero	5	1,77%
Psicopedagogo	4	1,41%
Terapeuta ocup.	4	1,41%
Trabajador social	4	1,41%
Abogado	3	1,06%
Total general	283	100,00%



Existe una situación similar al analizar el puesto desempeñado, ya que el porcentaje mayoritario (51,24%) desarrolla otros puestos sin determinar, aspecto sobre el que será adecuado profundizar en nuevos estudios (ya que probablemente alguna de las categorías como técnico de producción no fuera suficientemente clara). Del resto de posibles puestos, la mayoría se agrupa en Técnico de producción (22,97%) o Técnico de apoyo (12,72%). Del resto de categorías, las referidas a puestos de Dirección o Gerencia agrupan en conjunto al 9,54% del total.

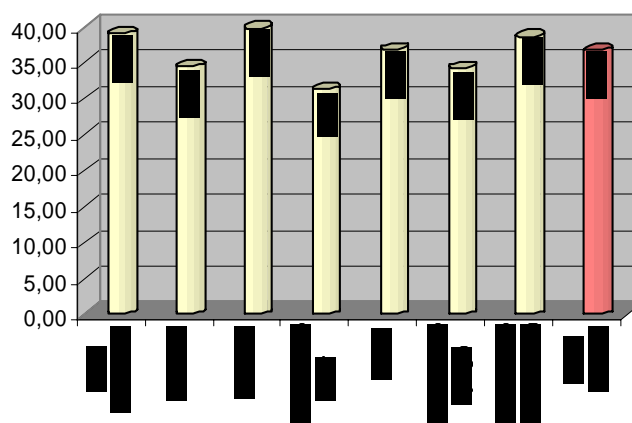
Puestos desempeñados por el personal sin discapacidad

Puesto	Total	Porcentaje
Otros	145	51,24%
Técnico de producción	65	22,97%
Técnico de apoyo	36	12,72%
Director	15	5,30%
Maestro de taller	10	3,53%
Ayte. Dirección	8	2,83%
Gerente	4	1,41%
Total general	283	100,00%



Jornada laboral media por puesto de trabajo de la plantilla sin discapacidad

Jornada	Media
Gerente	39,75
Ayte. Dirección	39,00
Técnico de producción	38,69
Otros	36,86
Director	34,47
Técnico de apoyo	34,25
Maestro de taller	31,30
Total general	36,72

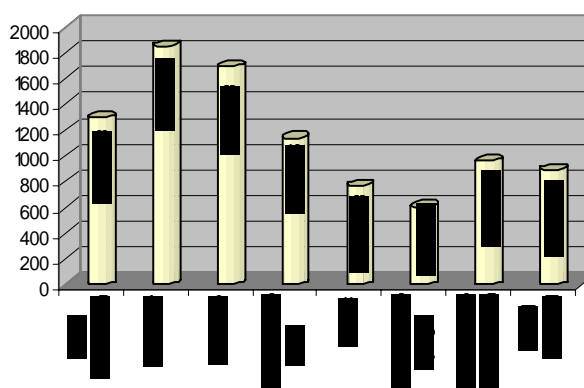


La jornada media desarrollada por la plantilla de trabajadores sin discapacidad es de 36,72 horas semanales. Si la analizamos de manera diferenciada por puestos de trabajo, las categorías de Gerente, Ayudante de dirección y Técnico de producción se encuentran por encima de la media con jornadas cercanas a las 39 horas semanales, mientras que las categorías de Director, Técnico de apoyo, y especialmente Maestro de taller se encuentran por debajo con jornadas cercanas a las 34 horas semanales, o inferiores en el caso de los Maestros de Taller que no llegan a las 321 horas semanales.

Respecto al sueldo mensual medio percibido por los profesionales del centro sin discapacidad, se encuentra en 887,93 € mensuales. Tres categorías profesionales se encuentran en torno a o por debajo de esta cuantía media, los Técnicos de producción, los no especificados (Otros) y los Técnicos de apoyo (la más baja con 602,19 € mensuales). Las cuatro categorías restantes superan ampliamente la media, multiplicándola por dos prácticamente en los puestos de dirección o gerencia.

Sueldo mensual bruto medio por puesto de trabajo de la plantilla sin discapacidad

Sueldo mensual bruto	Media €
Director	1.844,71 €
Gerente	1.691,73 €
Ayte. Dirección	1.293,50 €
Maestro de taller	1.133,97 €
Técnico de producción	959,51 €
Otros	766,29 €
Técnico de apoyo	602,19 €
Total general	887,93 €



Recapitulando sobre los datos presentados en este apartado, se puede decir que en torno al 88% de la plantilla de los centros está compuesta por trabajadores con discapacidad de los cuales muestran en su mayoría discapacidad física o intelectual entre el 33% y el 65%. Sin embargo, el 54,76% de los centros tienen una plantilla compuesta por personas con discapacidad en más del 90%. El 62,99% de la plantilla tiene entre 25 y 44 años de edad. El perfil profesional mayoritario de la plantilla sin discapacidad no está determinado (otros 90,11%) y del resto, el grupo más amplio es el de psicólogos (2,83%), y lo mismo ocurre en lo referente a los puestos desempeñados por el personal sin discapacidad, donde la mayoría no está determinada (51,24%) y el resto sobre todo desarrolla puestos de Técnico de producción (22,97%) o de apoyo (12,72%). La jornada media laboral por semana del personal sin discapacidad se establece en 36,72 horas en un arco entre 31,30 de los Maestros de Taller y 39,75 de los Gerentes. Finalmente, el sueldo mensual bruto medio del personal sin discapacidad es de 887,93 € brutos mensuales, en un arco entre 602,19 € de los técnicos de apoyo y 1.844,71 € de los Directores.

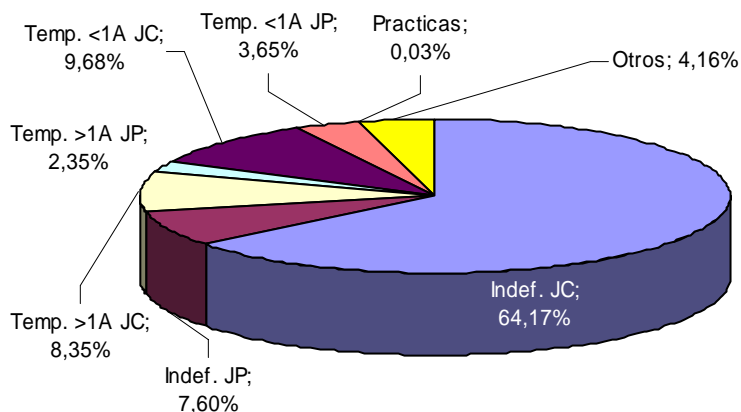
CONTRATOS

En este breve apartado se analizan los datos referentes a las contrataciones y su estabilidad. En primer lugar podemos apreciar que la gran mayoría de contratos realizados son Indefinidos a jornada completa (64,17%) aunque si sumamos a estos los Indefinidos a jornada parcial (7,60%) alcanzan un porcentaje conjunto del 71,77%. El porcentaje restante (24,03%) es de contratos temporales en su mayoría inferiores a un

año (13,33%) y tenemos un resto mínimo de otras modalidades y contratos de prácticas. Podemos afirmar pues que la estabilidad del empleo es grande.

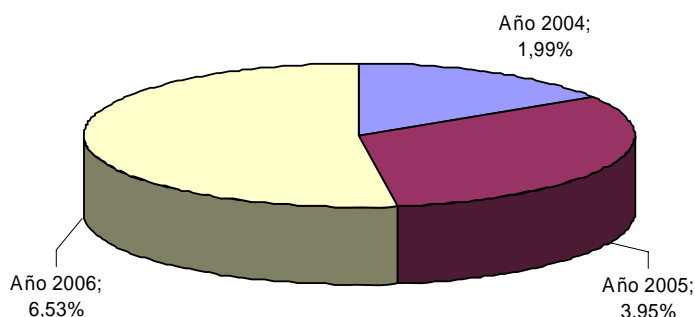
Plantilla por tipo de contrato

Contratos	Total	Porcentaje
Indef. JC	1882	64,17%
Temp. <1A JC	284	9,68%
Temp. >1A JC	245	8,35%
Indef. JP	223	7,60%
Otros	122	4,16%
Temp. <1A JP	107	3,65%
Temp. >1A JP	69	2,35%
Practicas	1	0,03%
Formación	0	0,00%
Domicilio	0	0,00%
Bajo rend.	0	0,00%
Total general	2933	100%



Despidos anuales y porcentaje sobre la plantilla total

Año	Trabajadores	Despidos	%
2004	2762	55	1,99%
2005	2990	118	3,95%
2006	3172	207	6,53%



Es interesante analizar el número de despidos efectuados por año y su porcentaje respecto a la plantilla global. Se puede ver así que en los últimos tres años el porcentaje de despidos mantiene una tendencia al alza no solo en términos absolutos, si no también en lo que se refiere al porcentaje de despidos respecto al total de la plantilla. Se ha pasado de un porcentaje de despidos del 1,99% en 2004 al 6,35% en el 2006. Esta tendencia creciente mantenida supone un elemento negativo a tener en cuenta, siendo necesario profundizar en sus causas para poder generar estrategias apropiadas de afrontamiento de la situación y prevenir su crecimiento futuro

Podemos resumir este apartado significando que la situación de los contratos en los centros goza de un nivel significativamente alto de estabilidad (71,77%) ya sea en contratos a jornada completa (64,17%) o parcial (7,60%). Sin embargo, las cifras

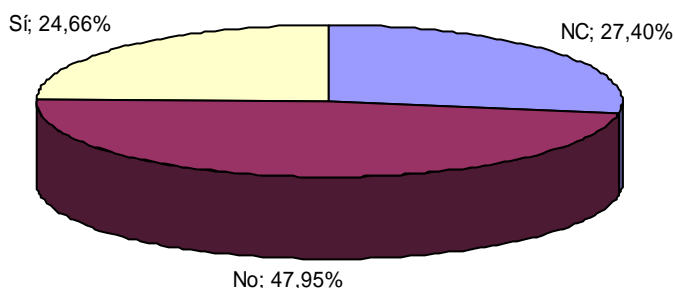
muestran una tendencia al alza del porcentaje de despidos anuales respecto a la plantilla total, que pasa de 1,99% en 2004 al 6,35% en el 2006 y hace necesario plantearse un estudio más en profundidad de las posibles causas.

SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL

En este apartado se analizan los datos referidos a los Servicios de ajuste personal y social, su plantilla y los beneficiarios de los mismos. En primer lugar cabe destacar que solamente el 24,66% de los centros manifiesta disponer de servicios de ajuste personal y social con unidad de apoyo a la actividad profesional, si bien un 27,40% de los participantes rehusaron responder a esta pregunta. Nos parece de cualquier manera preocupante que se ignore este aspecto o se carezca de el en la mayoría de los casos (47,95%), y que solamente uno de cada cuatro centros conteste positivamente

Centros con servicios de ajuste personal y social con unidad de apoyo a la actividad profesional

Ajuste P.S.	Total	Porcentaje
No	35	47,95%
NC	20	27,40%
Sí	18	24,66%
Total general	73	100,00%

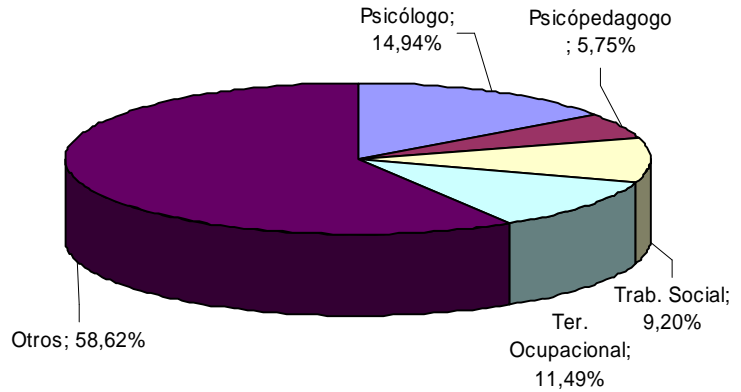


La composición de las unidades de apoyo a la actividad profesional de los centros muestra que el perfil profesional mayoritario es indeterminado (58,62%). La hipótesis inicial era que los perfiles profesionales de estas unidades se encuadrasen mayoritariamente entre aquellos que tradicional y competencialmente han proporcionado este tipo de servicios (psicólogo, psicopedagogo, trabajador social, y/o terapeuta ocupacional), sin embargo estos suponen solo un 42,38% (con predominio de los psicólogos 14,94%). Sorprende por tanto los porcentajes reflejados, y nos lleva a cuestionar la posible eficacia de las acciones de las unidades tal y como las concibe el

Real Decreto 469/2006. De cualquier manera parece imprescindible profundizar sobre este aspecto en futuros estudios.

Plantilla de las unidades de apoyo a la actividad profesional

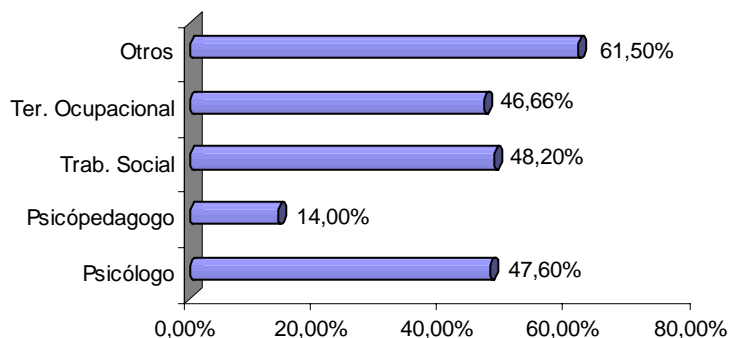
Plantilla UAPS	Total	Porcentaje
Otros	51	58,62%
Psicólogo	13	14,94%
Ter. Ocupacional	10	11,49%
Trab. Social	8	9,20%
Psicopedagogo	5	5,75%
Total general	87	100,00%



La mayoría de los profesionales que desempeñan tareas en las unidades de apoyo a la actividad profesional aplican entre el 45% y el 50% de su jornada a actividades directamente ligadas a la unidad. El grupo indeterminado (otros) alcanza incluso el 61,50% de la jornada laboral dedicada a las acciones de la unidad. Volvemos a señalar pues la necesidad de determinar de manera clara y concreta qué tipo de profesionales desarrolla su actividad en las unidades, y más aún, que tipo de acciones desarrollan y si son realmente acordes con la naturaleza de las unidades.

Porcentaje de la jornada laboral dedicado a la unidad de apoyo

% Jornada UAPS	Media de %
Otros	61,50%
Trab. Social	48,20%
Psicólogo	47,60%
Ter. Ocupacional	46,66%
Psicopedagogo	14,00%



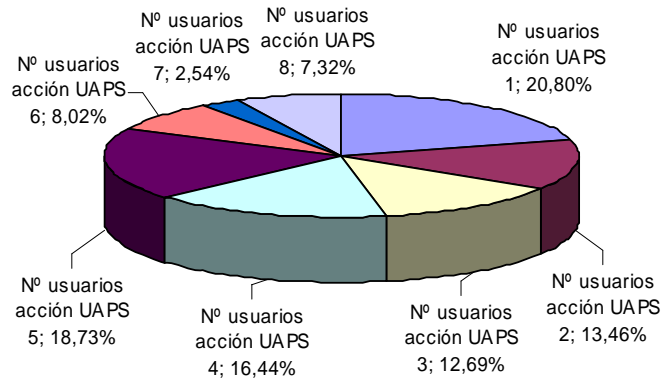
En lo que respecta a los beneficiarios de las acciones de las unidades de apoyo a la actividad profesional, el Real Decreto 469/2006 establece 8 tipos de acciones

diferentes a desarrollar por estas unidades. A continuación detallamos cada una de ellas indicando el porcentaje de trabajadores que se ha beneficiado de cada una de ellas.

1. Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional, (20,80%, siendo la más desarrollada).
2. Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo, (13,46%).
3. Desarrollar programas de formación para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos, (12,69%).
4. Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo, (16,44%).
5. Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo, (18,37%, la segunda más desarrollada).
6. Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin, (8,02%).
7. Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo, (2,54%, siendo la menos desarrollada).
8. Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos, (7,32%, la segunda menos desarrollada).

Beneficiarios de las acciones de las unidades de apoyo a la actividad profesional

Beneficiarios acciones	Total	%
Nº usuarios acción 1	892	20,80%
Nº usuarios acción 5	803	18,73%
Nº usuarios acción 4	705	16,44%
Nº usuarios acción 2	577	13,46%
Nº usuarios acción 3	544	12,69%
Nº usuarios acción 6	344	8,02%
Nº usuarios acción 8	314	7,32%
Nº usuarios acción 7	109	2,54%



Podemos concretar pues los datos obtenidos en este apartado en algunas conclusiones principales. Solamente un pequeño porcentaje de los centros manifiestan disponer de servicios de ajuste personal y social con unidades de apoyo a la actividad profesional (24,66%). En los centros que disponen de este tipo de servicios, estos son desarrollados en su mayoría por profesionales sin determinar (otros 58,62%) pero aparentemente, no por quienes tradicional y competencialmente los han desarrollado. El tiempo dedicado a esta actividad por los profesionales oscila entre el 45% y el 50% de la jornada llegando al 61,50% en el grupo indeterminado (otros). Los trabajadores se han beneficiado principalmente de acciones para detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo (20,80%), favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad (18,37%), y establecer apoyos individualizados para cada trabajador (16,44%), aunque apenas se han desarrollado acciones para asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo (2,54%).

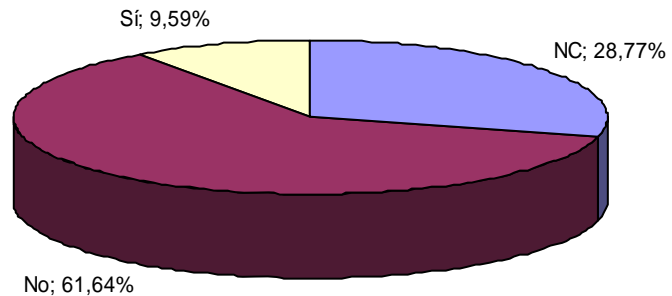
ENCLAVES

Solamente un 9,59% de los centros participantes desarrolla enclaves laborales, aunque un 28,77% rehusó responder a esta pregunta. Un dato llamativo es que varios centros manifestaron su desconocimiento de la figura de los enclaves regulados en el Real Decreto 290/2004 (e igualmente de las unidades de apoyo a la actividad profesional comentadas anteriormente). Los enclaves desarrollados se ubican en su gran mayoría

en empresas del sector servicios (60,71%), seguido del comercial (32,14%) y del industrial (7,14%).

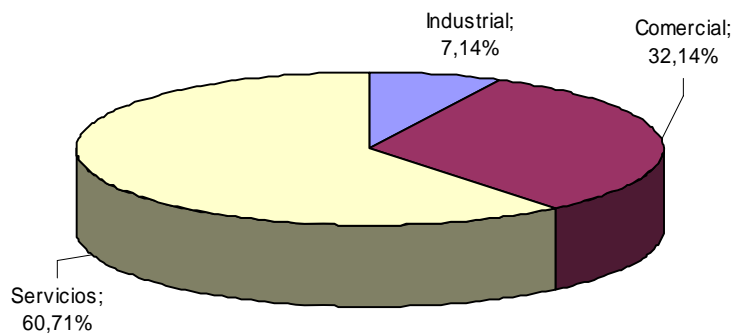
Centros que desarrollan enclaves laborales

Enclaves	Total	Porcentaje
No	45	61,64%
NC	21	28,77%
Sí	7	9,59%
Total general	73	100,00%



Sector en el que se desarrollan los enclaves laborales

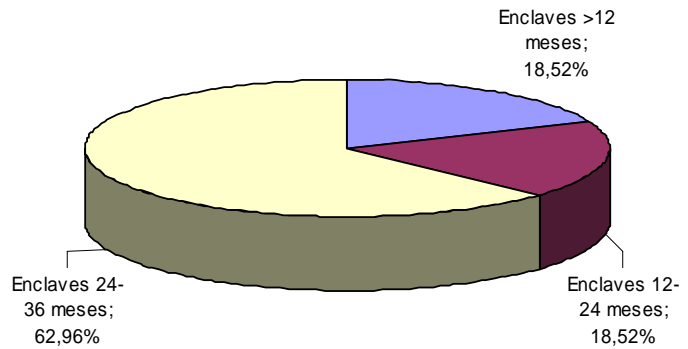
Enclaves sector	Total	Porcentaje
Servicios	17	60,71%
Comercial	9	32,14%
Industrial	2	7,14%
Total general	28	100,00%



Respecto a la antigüedad de los enclaves actualmente en desarrollo, la gran mayoría (62,96%) tienen entre 24 y 36 meses, estando cercano el periodo máximo de renovación de los mismos, prorrogable si se produce contrataciones en empleo ordinario por parte del empresario. El resto tiene en conjunto una antigüedad inferior a 24 meses.

Antigüedad de los enclaves laborales

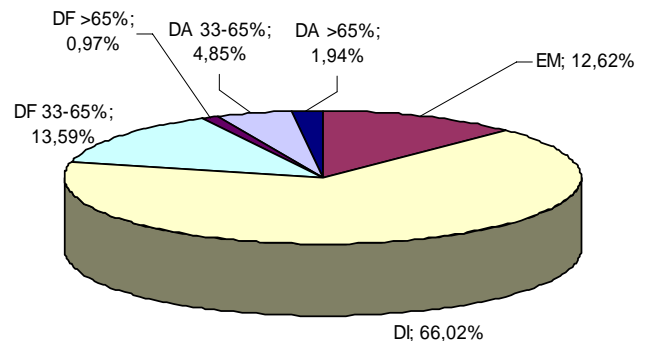
Enclaves antigüedad	Total	Porcentaje
Enclaves 24-36 meses	17	62,96%
Enclaves 12-24 meses	5	18,52%
Enclaves >12 meses	5	18,52%
Total general	27	100,00%



Los trabajadores de los enclaves laborales son en su gran mayoría trabajadores con discapacidad intelectual (66,02%), seguidos por los que tienen discapacidad física con un porcentaje de minusvalía entre el 33% y el 65% (13,59%) y de trabajadores con enfermedad mental (12,62%). La presencia de otro tipo de trabajadores es muy escasa o nula.

Tipo de discapacidad de los trabajadores de los enclaves laborales

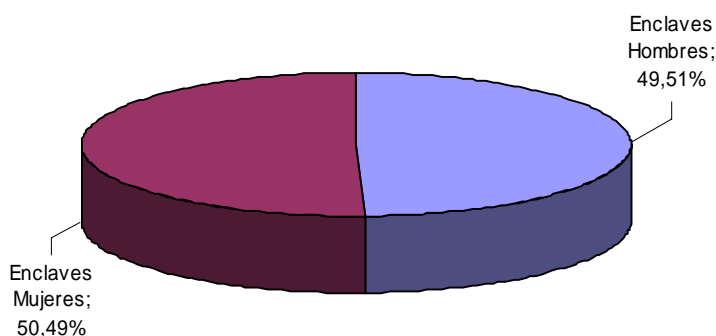
Enclaves trabajadores	Total	Porcentaje
Intelectual (DI)	68	66,02%
Física (DF) 33-65%	14	13,59%
Enfermedad Mental (EM)	13	12,62%
Auditiva (DA) 33-65%	5	4,85%
Auditiva (DA) >65%	2	1,94%
Física (DF) >65%	1	0,97%
Parálisis Cerebral (PC)	0	0,00%
Visual (DV) 33-65%	0	0,00%
Visual (DV) >65%	0	0,00%
Total general	103	100,00%



Respecto a la proporción de hombres y mujeres que trabajan en los enclaves, encontramos una ligera mayoría de mujeres (50,49%) aunque la situación es de práctica igualdad. Por otro lado, los datos referidos al número de trabajadores que trabajando en enclaves han accedido a la empresa ordinaria a través de estos, la cantidad es mínima, ya que solamente ha ocurrido esto en el 3,88% de los casos (un 0,14% del total de trabajadores de los centros).

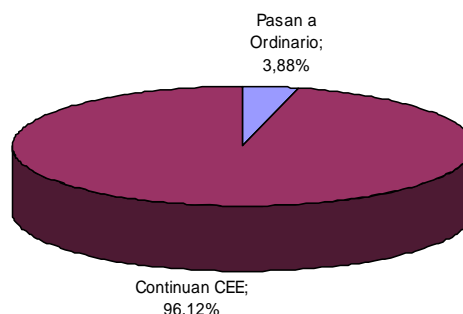
Distribución de los trabajadores de los enclaves laborales por género

Enclaves genero	Total	Porcentaje
Enclaves Mujeres	52	50,49%
Enclaves Hombres	51	49,51%
Total general	103	100,00%



Trabajadores que han accedido a empleo ordinario a través de enclaves laborales

Enclaves a Empleo Ordinario	Total	Porcentaje
Continúan CEE	99	96,12%
Pasan a Ordinario	4	3,88%
Total general	103	100,00%



A modo de conclusión de este apartado referido a los enclaves, podemos decir que solamente un 9,59% de los centros los desarrolla, y que principalmente se encuentran en empresas del sector servicios (60,71%). En una gran mayoría, tienen una antigüedad superior a los 24 meses e inferior a 36 (62,96%). La proporción de hombres y mujeres trabajando en enclaves es prácticamente similar con ligera preponderancia de mujeres (40,49%). Por último, son muy pocos los trabajadores que han accedido al empleo ordinario por medio de los enclaves (3,88% de los trabajadores en enclaves y un 0,14% del total de trabajadores de los centros).

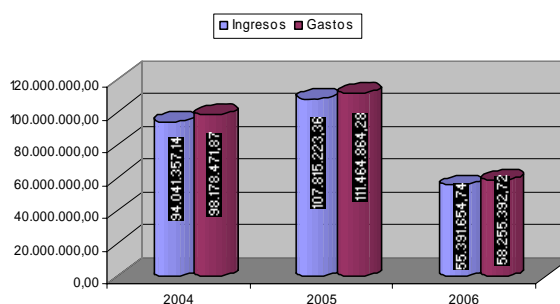
DATOS ECONÓMICOS

En este apartado se presentan algunos aspectos económicos de los centros. Si bien los datos globales de ingresos y gastos no son representativos, sí lo es en términos globales el balance de los centros tomados en su conjunto. Este balance es negativo en los tres ejercicios analizados (el 2006 hasta la fecha de recogida de datos que fue 30

noviembre 2006). Si que es relevante el dato analizado como media, y en este podemos apreciar para 2005, último ejercicio completo analizado, que la media de ingresos por centro fue de 107.815.223,36 €, la media de gastos 111.464.864,28 €, y el balance medio por tanto fue de -3.649.650,92. Cabe señalar que se aprecia una clara tendencia, tanto en términos absolutos como en media, a la reducción de este balance negativo (teniendo en cuenta que los datos de 2006 son anteriores al cierre del ejercicio). Consideramos este aspecto como positivo dentro de la preocupante situación económica constatada.

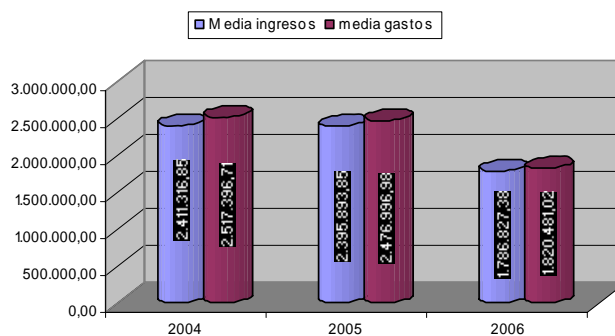
Ingresos y gastos totales de los centros

Ejercicio	Ingresos	Gastos	Balance
2004	94.041.357,14	98.178.471,87	-4.137.114,73
2005	107.815.223,36	111.464.864,28	-3.649.640,92
2006	55.391.654,74	58.255.392,72	-2.863.737,98



Media de ingresos y gastos de los centros

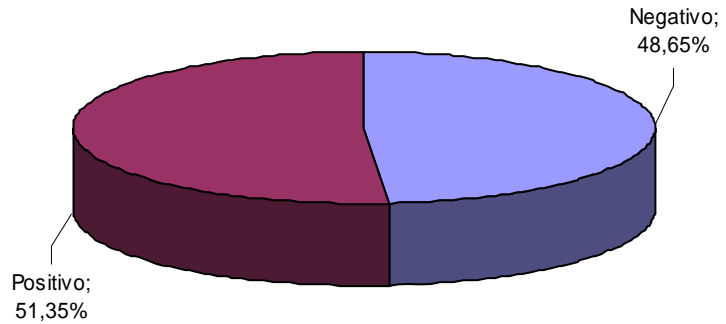
Ejercicio	Ingresos media	Gastos media	Balance media
2004	2.411.316,85	2.517.396,71	-106.079,86
2005	2.395.893,85	2.476.996,98	-81.103,13
2006	1.786.827,38	1.820.481,02	-33.653,64



Si bien el balance medio es negativo, esto afecta a algo menos de la mitad de los centros, es decir, a un 48,65% en 2004 y a un 44,19% en 2005, último ejercicio completo, aunque podemos considerar que exista una tendencia a reducir este porcentaje ya que los datos de 2006 mostraban un balance negativo para el 26,67% de los centros antes de acabar el ejercicio. Si bien el mayoritario balance negativo de los centros es un aspecto altamente preocupante, ha de valorarse positivamente la tendencia a reducir el porcentaje de centros que no consiguen un balance positivo a final del ejercicio.

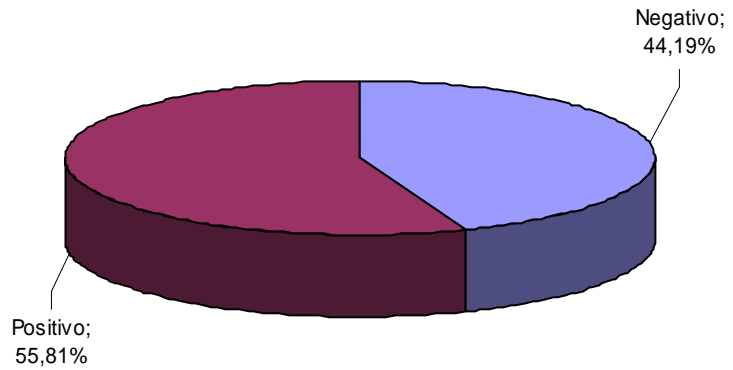
Balance 2004

Balance 2004	Total	Porcentaje
Positivo	19	51,35%
Negativo	18	48,65%
Total general	37	100,00%



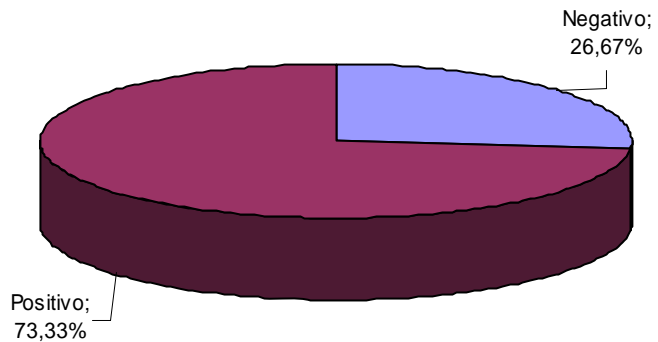
Balance 2005

Balance 2005	Total	Porcentaje
Positivo	24	55,81%
Negativo	19	44,19%
Total general	43	100,00%



Balance 2006

Balance 2006	Total	Porcentaje
Positivo	22	73,33%
Negativo	8	26,67%
Total general	30	100,00%

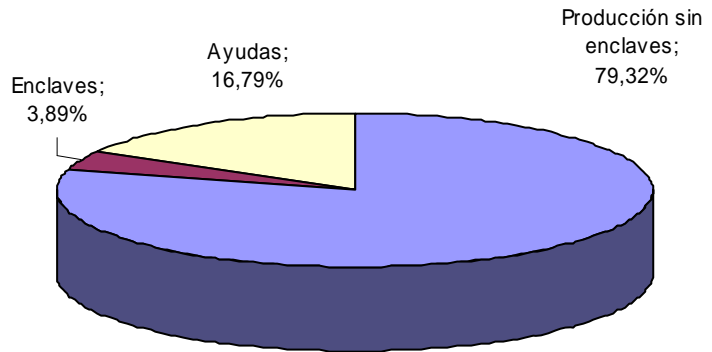


La fuente mayoritaria de ingresos de los centros es su producción propia sin tener en cuenta los enclaves (79,32%) seguida de las ayudas recibidas (16,79%) y finalmente de los enclaves (3,89%). Vemos por tanto que si bien las ayudas juegan un importante

papel en los ingresos de los centros, los enclaves, por el momento, no tienen un gran peso como fuente de ingresos.

Porcentaje medio de ingresos 2005 según fuente de origen

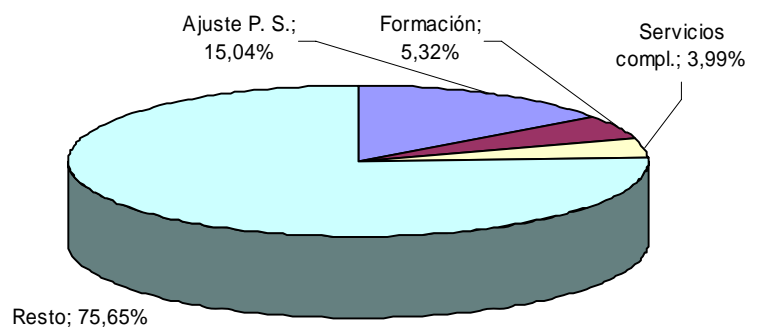
Ingresos brutos 2005	% Medio
Producción sin enclaves	79,32%
Ayudas	16,79%
Enclaves	3,89%
Total general	100%



Respecto a los gastos, el porcentaje mayoritario se aplica a cuestiones propias de los procesos productivos, pero es importante señalar que un 24,45% del gasto revierte en los trabajadores del centro a través de los servicios de ajuste personal y social (15,04%), actividades formativas (5,32%), o servicios complementarios (3,99%). Sería interesante y necesario realizar análisis económicos más profundos sobre la estructura de ingresos y gastos para conocer el origen de los balances negativos y la repercusión del tipo de gasto que arriba hemos analizado en los balances anuales.

Porcentaje medio de gastos por tipo de gasto

Gastos 2005	% Medio
Resto	75,65%
Ajuste P. S.	15,04%
Formación	5,32%
Servicios complementarios	3,99%
Total	100%



Para concluir este apartado, podemos decir que el balance de ingresos y gastos de los centros es negativo aunque la tendencia es a reducir el déficit. De esta manera, para

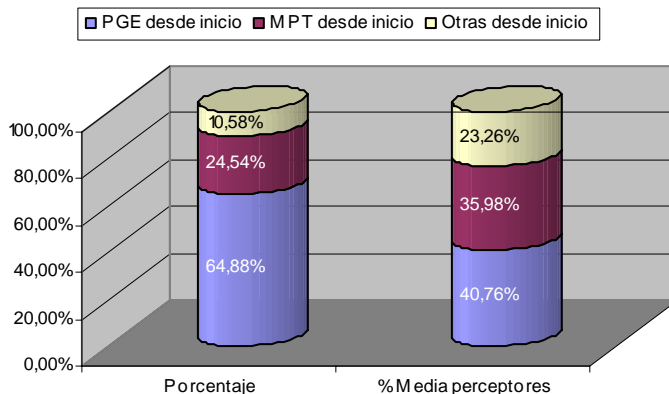
2005, último ejercicio completo analizado, la media de ingresos por centro fue de 107.815.223,36 €, la media de gastos 111.464.864,28 €, y el balance medio por tanto fue de -3.649.650,92. Este balance negativo afecta casi a la mitad de los centros 44,19% en 2006, aunque podemos apreciar igualmente una tendencia a disminuir este porcentaje. El origen principal de los ingresos es la producción (79,32%), con importante incidencia de las ayudas (16,79%) y menor de los enclaves (3,89%). Finalmente, respecto a los gastos, un 24,45% revierte en los propios trabajadores en servicios de ajuste personal y social (15,04%), actividades formativas (5,32%), o servicios complementarios (3,99%).

AYUDAS ECONÓMICAS RECIBIDAS

En este apartado se examinan las ayudas percibidas en los centros según su origen, en función de las modalidades vigentes. Es importante señalar en primer lugar que solamente un centro declaró recibir ayudas en relación a las unidades de apoyo a la actividad profesional, por lo que hemos desestimado cualquier análisis de este tipo. Esto probablemente sea debido a la reciente aparición de la normativa reguladora de esas ayudas (Real Decreto 469/2006 de 21 de abril). Respecto al resto de ayudas disponibles, pueden ser: ayudas a Proyectos Generadores de Empleo, PGE (en cualquiera de sus modalidades tomadas en conjunto), ayudas para el Mantenimiento de Puestos de Trabajo, MPT (en cualquiera de sus modalidades tomadas en conjunto), u Otras ayudas recibidas. Los datos absolutos de las ayudas no son relevantes, pero sí la media de ayudas percibida. Analizando en conjunto a todos los centros, la media de ayudas percibidas es de 221.595,92 €, siendo la modalidad principal la de Proyectos Generadores de Empleo con 143.770,63 € de media, lo que supone un 64,88% del total de las ayudas recibidas. Si analizamos teniendo en cuenta solamente a los que se identifican como perceptores, la media se eleva a 1.226.084,27 €, siendo de nuevo la modalidad principal la de Proyectos Generadores de Empleo con 499.774,09 € de media, lo que supone el 40,76% del total de las ayudas recibidas.

Ayudas económicas percibidas desde el inicio de actividad

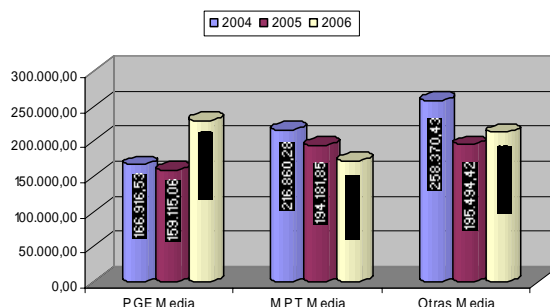
Ayudas	Total	Media	Porcentaje	Media perceptores	% Media perceptores
PGE desde inicio	10.495.255,98	143.770,63	64,88%	499.774,09	40,76%
MPT desde inicio	3.970.154,20	54.385,67	24,54%	441.128,24	35,98%
Otras desde inicio	1.711.091,66	23.439,61	10,58%	285.181,94	23,26%
Total general	16.176.501,84	221.595,92	100,00%	1.226.084,27	100,00%



Se han obtenido también las cuantías globales anuales por cada tipo de ayuda disponible. Se ha de dejar claro que las cifras absolutas de las ayudas recibidas no son en ningún caso significativas, solamente podemos analizar las tendencias que reflejan. Se aprecie en este aspecto que las ayudas para Proyectos Generadores de Empleo han tenido un incremento importante en 2006, pudiendo deberse a la creación de nuevos centros. Otra cuestión que parece sorprendente es el descenso de las ayudas por Mantenimiento de Puestos de Trabajo, que decrecen anualmente, lo cual parece extraño si consideramos que estas ayudas recogen principalmente la subvención del 50% del Salario Mínimo Interprofesional de la plantilla de trabajadores con discapacidad, y esta ha aumentado anualmente en el periodo estudiado.

Ayudas recibidas en los últimos tres años

Ayudas	PGE Media perceptores	MPT Media perceptores	Otras Media perceptores
2004	166.916,53	216.860,28	258.370,43
2005	159.115,06	194.181,85	195.494,42
2006	229.390,41	172.128,86	212.599,05



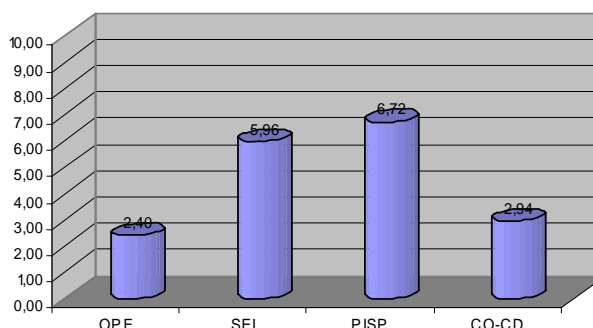
Podemos concluir este apartado señalando que por el momento los centros no parecen haber solicitado ayudas para el desarrollo de unidades de apoyo a la actividad profesional por su reciente implantación. Apreciamos también que la mayoría de las ayudas recibidas provienen de la modalidad de Proyectos Generadores de Empleo (64,88% tomando a todos los centros y 40,76 tomando solo a los perceptores de ayudas) y que la media de ayudas recibidas es de 221.595,92 € tomando a todos los centros y 1.226.084,27 € tomando solo a los perceptores de ayudas. Por último, llama la atención el descenso anual de ayudas para Mantenimiento de Puestos de Trabajo, que incluyen el 50% del Salario Mínimo Interprofesional de la plantilla de trabajadores con discapacidad, cuando esta ha aumentado anualmente en el periodo estudiado.

PROCESOS ORGANIZATIVOS

En este apartado se analizan los aspectos organizativos de los centros y los procesos internos. Iniciamos los análisis por la fuente de reclutamiento de personal que utilizan los centros. De esta manera se preguntó por la relevancia (de 0 a 10) que para cada centro tenían en sus procesos de reclutamiento las siguientes fuentes: Oficina Pública de Empleo, Servicios Especializados de Intermediación, Procesos Internos de Selección de Personal, contactos con Centros Ocupacionales o Centros de Día. De ellos aparecen como las más relevantes los Procesos Internos de Selección de Personal (6,72), seguido de los Servicios Especializados de intermediación (5,96).

Fuentes de reclutamiento de personal

Fuente de reclutamiento	Relevancia 0-10
PISP	6,72
SEI	5,96
CO-CD	2,94
OPE	2,40

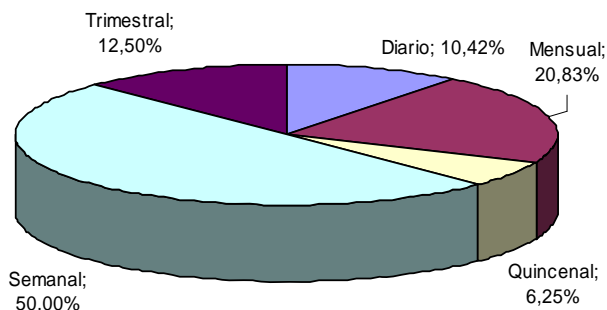


La mitad de los centros (50,00%) manifestaron mantener reuniones de dirección con una periodicidad semanal y un 10,42% de los mismos con frecuencia diaria. El 39,58%

manifestaron realizar este tipo de reuniones con frecuencias temporales superiores, siendo la periodicidad mensual la segunda más utilizada (20,83%).

Frecuencia de reuniones de dirección

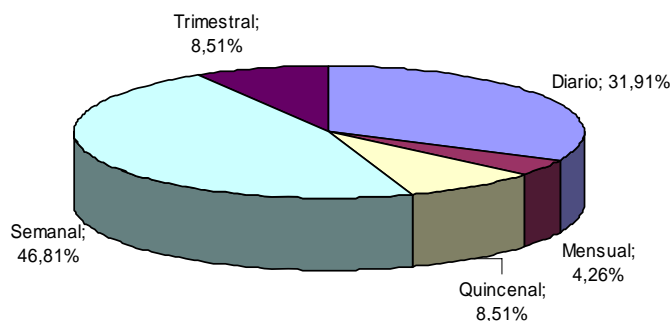
Reuniones Dirección	Total	Porcentaje
Semanal	24	50,00%
Mensual	10	20,83%
Trimestral	6	12,50%
Diario	5	10,42%
Quincenal	3	6,25%
Total general	48	100,00%



Realizada la misma consulta sobre la frecuencia de las reuniones del área de producción, el 46,81% de los centros manifestaron realizarlas con periodicidad semanal o diaria (31,91%) y el 21,28% restante con periodicidad superior.

Frecuencia de reuniones de producción

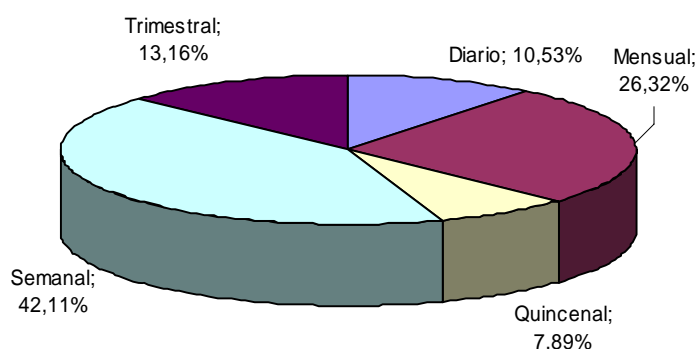
Reuniones Producción	Total	Porcentaje
Semanal	22	46,81%
Diario	15	31,91%
Quincenal	4	8,51%
Trimestral	4	8,51%
Mensual	2	4,26%
Total general	47	100,00%



Una tercera pregunta de este apartado se centro en la frecuencia de las reuniones de los profesionales de las unidades de apoyo a la actividad profesional. En este caso el 42,11% de los centros manifestaron reunirse semanalmente o incluso diariamente 10,53%. El 47,36% restante lo hacía con periodicidad superior, siendo la periodicidad mensual la segunda en importancia (26,32%).

Frecuencia de reuniones de la unidad de apoyo a la actividad profesional

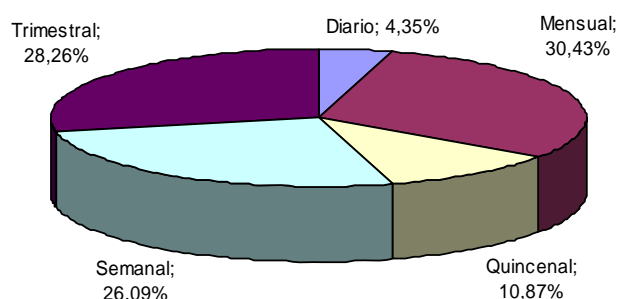
Reuniones UAPS	Total	Porcentaje
Semanal	16	42,11%
Mensual	10	26,32%
Trimestral	5	13,16%
Diario	4	10,53%
Quincenal	3	7,89%
Total general	38	100,00%



Finalmente, en el sentido de las cuestiones anteriores, se preguntó a los centros por la frecuencia de las reuniones de carácter conjunto. A este respecto, la respuesta mayoritaria ha sido la de reuniones mensuales (30,28%) o trimestrales (28,26%) aunque un 26,09% realiza estas sesiones de manera semanal.

Frecuencia de reuniones conjuntas

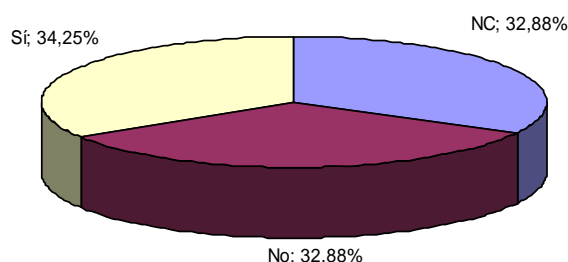
Reuniones Conjuntas	Total	Porcentaje
Mensual	14	30,43%
Trimestral	13	28,26%
Semanal	12	26,09%
Quincenal	5	10,87%
Diario	2	4,35%
Total general	46	100,00%



Otro aspecto organizativo analizado fue si el centro disponía o no de un informe anual y si este informe era y estaba accesible a todos los trabajadores del centro. Solamente el 34,25% de los centros manifestó disponer de un informe de este tipo, no contestando a esta cuestión un 32,88% de los participantes en el estudio.

Disposición de un informe anual del centro accesible a los trabajadores

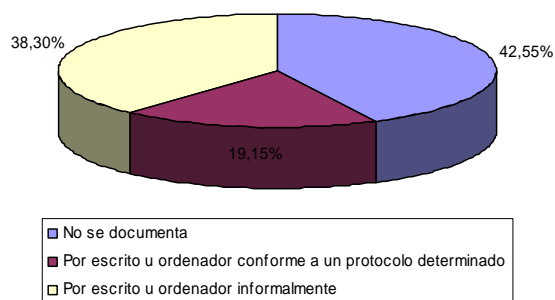
Informe anual accesible	Total	Porcentaje
Sí	25	34,25%
NC	24	32,88%
No	24	32,88%
Total general	73	100,00%



Respecto a la documentación de los procesos en los que se atiende de manera personalizada a los trabajadores con discapacidad de los centros, nos ha sorprendido negativamente que la mayoría (42,55%) declare no documentar este tipo de atención, y que del resto, el 38,30% de los centros lo hace de manera informal y solamente un 19,15% de los mismos lo documentan conforme a un protocolo determinado. Solamente los registros protocolizados nos permiten poder tomar decisiones fundamentadas en datos contrastables, así como realizar análisis de la evolución de los trabajadores en múltiples aspectos, por lo que consideramos este aspecto como un aspecto importante que se debe solucionar.

Provisión de atención personalizada documentada a los trabajadores

Atención individualizada documentada	Total	Porcentaje
No se documenta	20	42,55%
Por escrito u ordenador informalmente	18	38,30%
Por escrito u ordenador conforme a un protocolo determinado	9	19,15%
Total general	47	100,00%

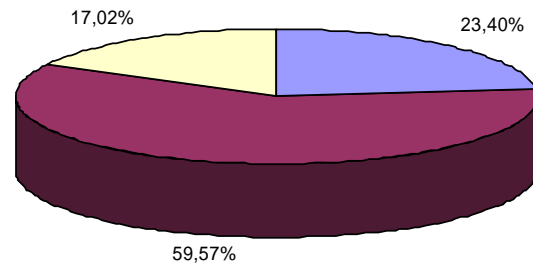


Algo menos preocupante es la respuesta obtenida respecto a si se realiza evaluación de la satisfacción de los trabajadores, ya que se dice hacerla en el 82,97% de los casos, pero sin embargo esta se realiza de manera informal en el 59,57% de los centros, y solamente el 23,40 % de los mismos declara disponer de protocolos determinados tal efecto. Repetimos pues la idea fundamental de la necesidad de documentar los procesos de atención y de evaluación de manera protocolizada que

favorezca la toma de decisiones y el seguimiento. Paralelamente se pregunto cual había sido la satisfacción mostrada por los trabajadores en la última evaluación, y la mayoría 77,50% respondió que alta, y el resto, 17,02, respondió que media. Esto es positivo, pero hay que tener en cuenta que el dato puede ser poco fiable debido a que su evaluación se realiza de manera informal en la mayoría de los centros.

Sistema de evaluación de la satisfacción de los trabajadores

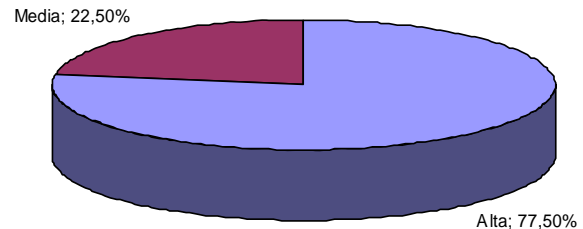
Evaluación satisfacción	Total	Porcentaje
De manera informal	28	59,57%
Conforme a un protocolo determinado	11	23,40%
No se realiza	8	17,02%
Total general	47	100,00%



■ Conforme a un protocolo determinado ■ De manera informal □ No se realiza

Satisfacción de los trabajadores

Satisfacción trabajadores	Total	Porcentaje
Alta	31	77,50%
Media	9	22,50%
Total general	40	100,00%

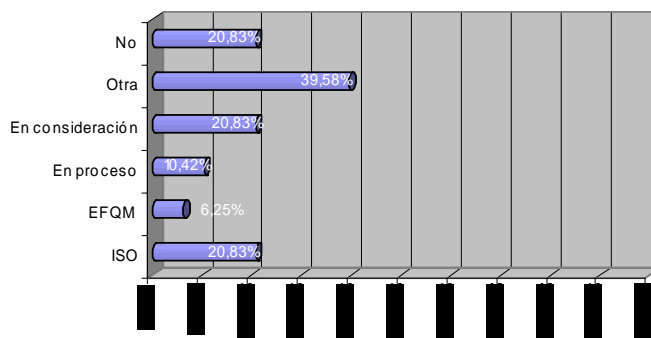


Se pregunto también a los centros sobre si realizaban o no actuaciones para la gestión de la calidad, y cual método o métodos utilizaba. La utilización de métodos no determinados de evaluación de la calidad es desarrollada por un 39,58% de los centros. Un 20,83% dispone de certificación ISO y solo el 6,25 de certificación EFQM. El 10,42% esta considerando obtener alguno de los dos, y existe un 20,83% que declara no utilizar ninguno. Consideramos importante reducir este último porcentaje e incrementar en general la utilización de procedimientos acreditados que garantizan calidad. Es necesario, desarrollar en los centros una cultura de la calidad, en los cuales la persona con discapacidad ocupe un lugar relevante (calidad de vida).

Gestión de la calidad

Gestión de la Calidad	Total	Porcentaje*
Otra	19	39,58%
Certificación ISO	10	20,83%
En consideración ISO o EFQM	10	20,83%
No	10	20,83%
En proceso ISO o EFQM	5	10,42%
Certificación EFQM	3	6,25%

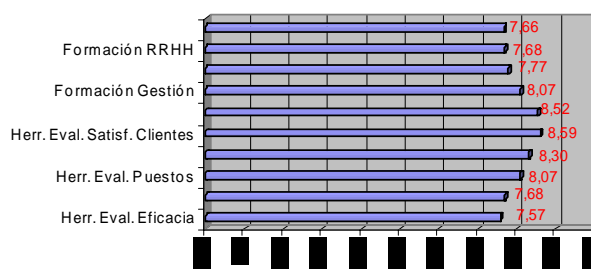
* Obtenidos sobre 48 que contestan pudiendo señalar más de una opción.



Finalmente, en este apartado se solicitó a los centros que valorasen de cero a diez la importancia que concedían a la utilización de diferentes herramientas o procedimientos para la mejora de los centros. Si bien a los 10 procedimientos propuestos se les concede una valoración alta, los tres más valorados son la utilización de herramientas de evaluación de satisfacción de los clientes (8,59), de evaluación de la calidad (8,52) y de evaluación de satisfacción de los trabajadores (8,30). Nos llama la atención esta valoración, ya que en función de los datos anteriores, la relevancia que se concede a estos tres elementos no concuerda con la utilización real de instrumentos de gestión de la calidad y de evaluación de la satisfacción de usuarios.

Importancia concedida a procedimientos de mejora

Importancia procedimientos mejora	Relevancia 0-10
Herr. Eval. Satisf. Clientes	8,59
Herr. Eval. Calidad	8,52
Herr. Eval. Satisf. Trabajadores	8,30
Herr. Eval. Puestos	8,07
Formación Gestión	8,07
Formación Discapacidad	7,77
Herr. Eval. Usuarios	7,68
Formación RRHH	7,68
Formación Calidad	7,66
Herr. Eval. Eficacia	7,57



Para concluir este apartado y a modo de resumen del mismo, podemos decir que los centros valoran como más importante (de cero a diez) entre las posibles fuentes de reclutamiento de personal los Procesos Internos de Selección de Personal (6,72), seguido de los Servicios Especializados de intermediación (5,96). La periodicidad más frecuente para mantener reuniones de dirección es la semanal (50,00%), igualmente

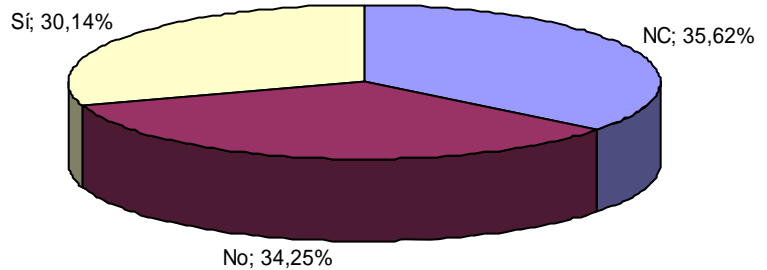
respecto a las reuniones de producción (46,81%) o de los profesionales de unidad de apoyo a la actividad profesional (42,11%), pasando a ser estas reuniones principalmente mensuales cuando son reuniones conjuntas (30,43%). Solamente un 34,25% de los centros disponen de un informe anual del centro accesible a todos los trabajadores. La mayoría de los centros (42,55%) declara no documentar la atención personalizada, y del resto, el 38,30% de los centros lo hace de manera informal y solamente un 19,15% realiza este tipo de documentación. La satisfacción de los trabajadores se evalúa principalmente solo de manera informal (59,57%) aunque se afirma que es alta (77,50%). La utilización de procedimientos estandarizados de evaluación y gestión de la calidad es muy escasa ya que solo un 20,83% dispone de certificación ISO y un 6,25 de certificación EFQM. Estas ultimas observaciones chocan con la importancia otorgada (de cero a diez) en la mejora de los centros a la utilización de herramientas de evaluación de satisfacción de los clientes (8,59), de evaluación de la calidad (8,52) y de evaluación de satisfacción de los trabajadores (8,30).

PLANIFICACIÓN INDIVIDUALIZADA Y DESARROLLO PROFESIONAL

En este apartado se presentan los datos correspondientes a la planificación individualizada y al desarrollo profesional de los trabajadores de los centros. La primera cuestión se centraba en si el centro formaba parte de una estructura o itinerario de inserción en conexión con otros servicios. Solamente un 30,14% de los centros declaro que así fuera. Consideramos en este sentido fundamental que los centros se integren en este tipo de estructuras que den posibilidad de promoción hacia mejores niveles a personas con discapacidad en centros ocupacionales o de día, y a su vez posibilidad de transito a empleo ordinario a los trabajadores del centro.

Centro como parte de una estructura o itinerario de inserción en conexión con otros servicios

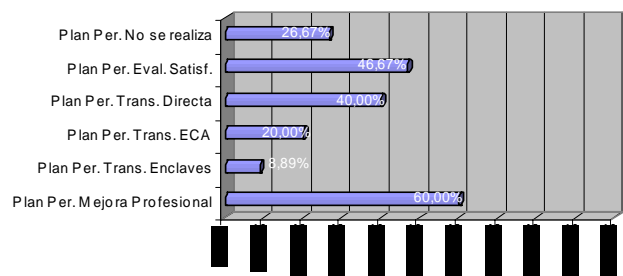
Itinerario	Total	Porcentaje
NC	26	35,62%
No	25	34,25%
Sí	22	30,14%
Total general	73	100,00%



Respecto a la realización de planes personalizados y su contenido, nos parece muy valorable que un alto porcentaje de centros (73,23%) declare realizarlos, y preocupante que esto no se realice en el 26,67% restante. De aquellos que lo desarrollan, incluyen en los planes principalmente aspectos de mejora profesional (60,00%), evaluación de la satisfacción (46,67%) y transición directa a empleo ordinario (40,00), quedando relegados aspectos de transición a empleo ordinario mediante enclaves o empleo con apoyo. Los datos señalan también que este plan personalizado se realiza conjuntamente con el trabajador con discapacidad solamente en el 35,62% de los casos (si bien rehúsan contestar el 46,58% de los participantes), cuando es esencial implicar al trabajador en el desarrollo de su propio plan ya que es el quien debe orientarlo y desarrollarlo con la ayuda y apoyo de los profesionales. Una tercera cuestión sobre el plan personalizado se centro en si este se revisaba o no con cierta periodicidad, y los centros respondieron que sí en un 43,84% de los casos, si bien el 46,58% de los mismos rehusó una vez más contestar a esta pregunta.

Plan personalizado

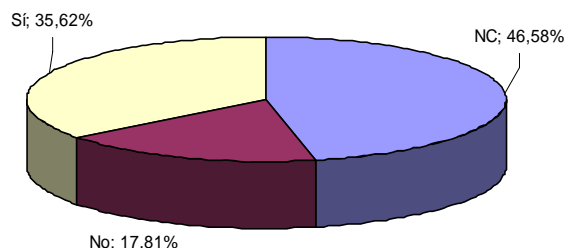
Plan personalizado Contempla opciones de	Total	Porcentaje*
Mejora Profesional	27	60,00%
Eval. Satisf.	21	46,67%
Trans. Directa	18	40,00%
No se realiza	12	26,67%
Trans. ECA	9	20,00%
Trans. Enclaves	4	8,89%



* Obtenidos sobre 45 que contestan pudiendo señalar más de una opción.

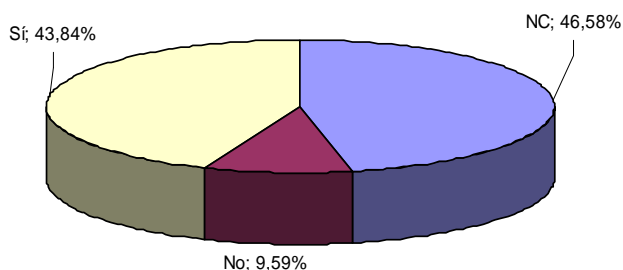
Diseño del plan personalizado con el trabajador

Plan Per. Con el trabajador	Total	Porcentaje
NC	34	46,58%
Sí	26	35,62%
No	13	17,81%
Total general	73	100,00%



Revisión periódica del plan personalizado

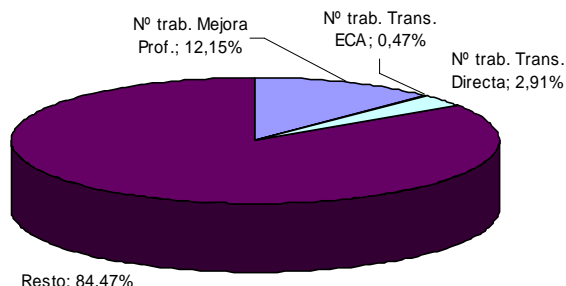
Plan Per. Rev. Periódica	Total	Porcentaje
NC	34	46,58%
Sí	32	43,84%
No	7	9,59%
Total general	73	100,00%



En la misma línea de las preguntas anteriores, focalizada en el desarrollo personal y profesional del trabajador con discapacidad, se recogió información sobre el número de trabajadores con discapacidad del centro que habían evolucionado en sus empleos o en el desarrollo de su carrera profesional. En este sentido las cifras se muestran muy pobres, ya que solamente el 12,15% de los trabajadores había realizado mejora profesional, apenas un 2,91% transición directa a empleo ordinario y un casi inexistente 0,41% transición mediante empleo con apoyo, no señalándose transición alguna mediante enclaves, dato sorprendente, máxime cuando anteriormente los datos indicaban que un 3,88% de los trabajadores de los enclaves (0,14% del total de trabajadores de los centros) había pasado a empleo ordinario.

Desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad

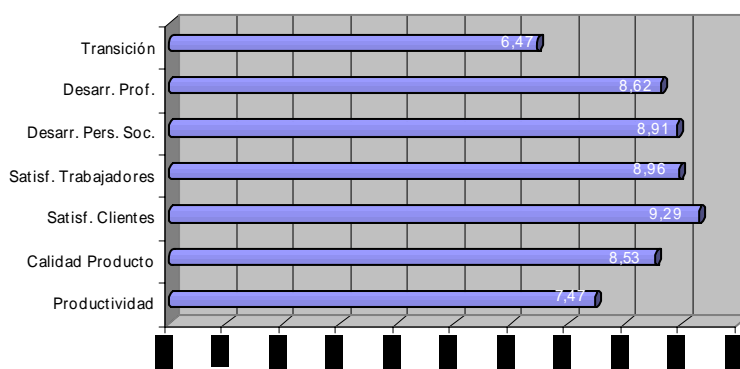
Nº de trabajadores que han realizado...	Total	Media	% del total PCD
Mejora profesional	338	9,14	12,15%
Transición directa	81	2,19	2,91%
Transición por ECA	13	0,35	0,47%
Transición por Enclaves	0	0,00	0,00%



La última cuestión analizada en este apartado fue sobre la importancia concedida por los centros (de cero a diez) respecto a aspectos concretos. Los tres más valorados de los propuestos fueron la satisfacción de los clientes (9,29) la satisfacción de los trabajadores (8,96) y el desarrollo personal y social (8,91), y la menos valorada de todas ellas aunque por encima del 5 fue la transición (6,47).

Valoración de algunos aspectos relevantes

Relevancia	Total	Media
Satisfacción clientes	418	9,29
Satisfacción trabajadores	403	8,96
Desarrollo personal y social	401	8,91
Desarrollo profesional	388	8,62
Calidad producto	384	8,53
Productividad	336	7,47
Transición	291	6,47



Vamos a finalizar pues este apartado con un resumen de los contenidos del mismo, señalando que solamente el 30,14% de los centros esta integrado dentro un itinerario de inserción laboral en conexión con otros servicios que posibilite la evolución profesional del trabajador del centro y de otros que puedan acceder a él. Un 73,23% de los centros realiza planes personalizados que incluyen entre sus principales aspectos la mejora profesional (60,00%) y la evaluación de la satisfacción (46,67%). El plan personalizado se realiza conjuntamente con el trabajador con discapacidad solamente en el 35,62% de los casos y se revisa con periodicidad en el 43,84% de los centros. De los trabajadores de los centros solamente el 12,15% de los trabajadores había

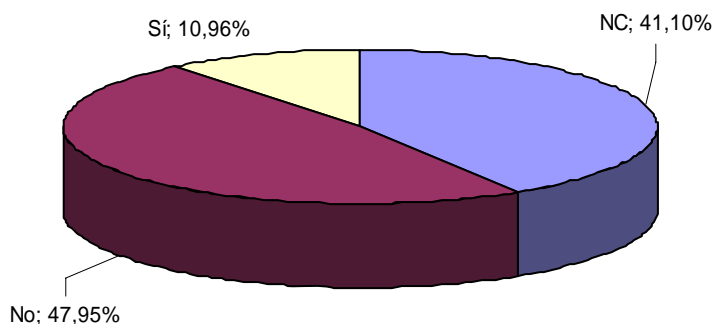
realizado mejora profesional, y apenas un 2,91% transición directa a empleo ordinario. Por último, los centros valoraron de cero a diez la importancia de varias cuestiones concretas y las tres más valoradas fueron la satisfacción de los clientes (9,29) la satisfacción de los trabajadores (8,96) y el desarrollo personal y social (8,91), y la menos valorada de todas ellas la transición (6,47).

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y RELACIONES EXTERNAS

En este apartado se analizan los datos obtenidos en relación a los servicios complementarios disponibles en los centros así como a las relaciones que estos mantienen con otras entidades o instituciones, señalando primeramente que la aportación de los centros en este aspecto es escasa, ya que muchos de los participantes no dieron respuesta a estas cuestiones. Sobre los servicios complementarios se pregunto expresamente si se disponía de cada uno de ellos. A continuación presentamos las tablas y cuadros de cada uno de los mismos, y una tabla y cuadro resumen.

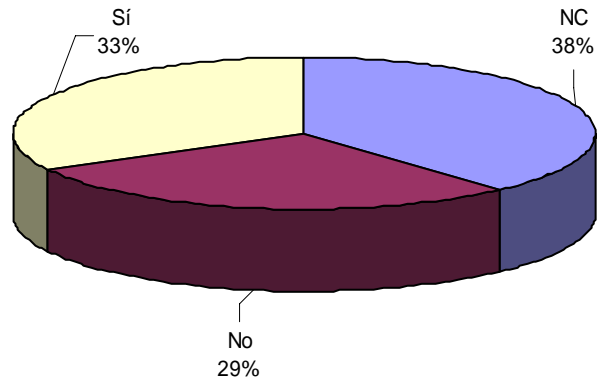
Servicio de autobús

SC Autobús	Total	Porcentaje
No	35	47,95%
NC	30	41,10%
Sí	8	10,96%
Total general	73	100,00%



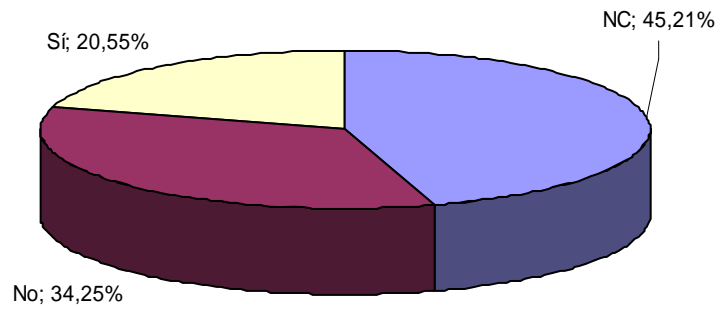
Servicio de comedor

SC Comedor	Total	Porcentaje
NC	28	38,36%
Sí	24	32,88%
No	21	28,77%
Total general	73	100,00%



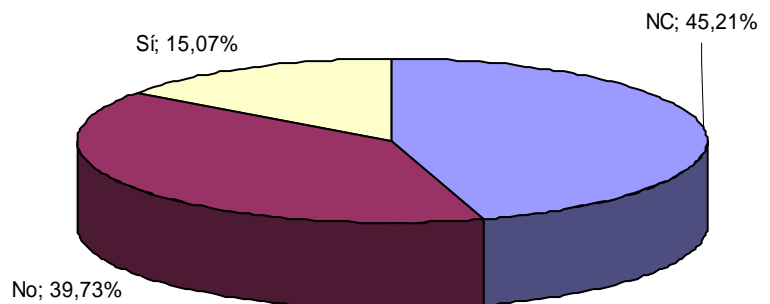
Servicio de ocio

SC Ocio	Total	Porcentaje
NC	33	45,21%
No	25	34,25%
Sí	15	20,55%
Total general	73	100,00%



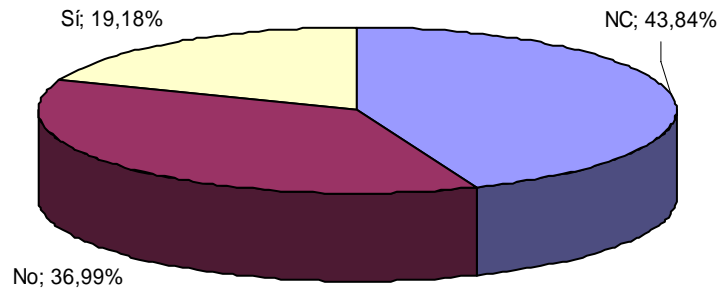
Servicio de deporte

SC Deporte	Total	Porcentaje
NC	33	45,21%
No	29	39,73%
Sí	11	15,07%
Total general	73	100,00%



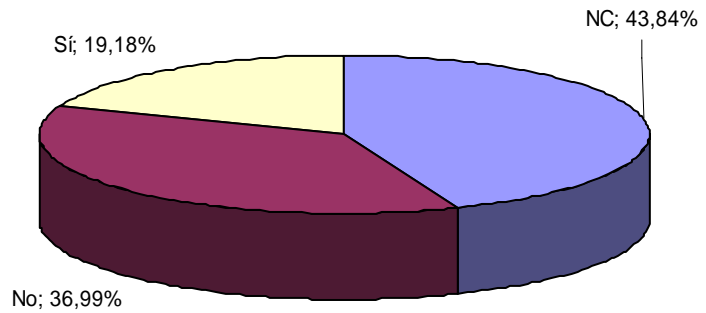
Servicio cultural

SC Cultural	Total	Porcentaje
NC	32	43,84%
No	27	36,99%
Sí	14	19,18%
Total general	73	100,00%



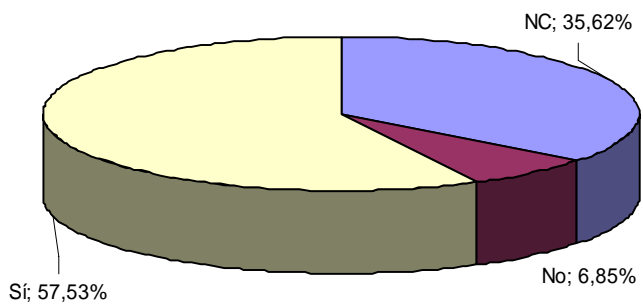
Servicio de viajes

SC Viajes	Total	Porcentaje
NC	32	43,84%
No	27	36,99%
Sí	14	19,18%
Total general	73	100,00%



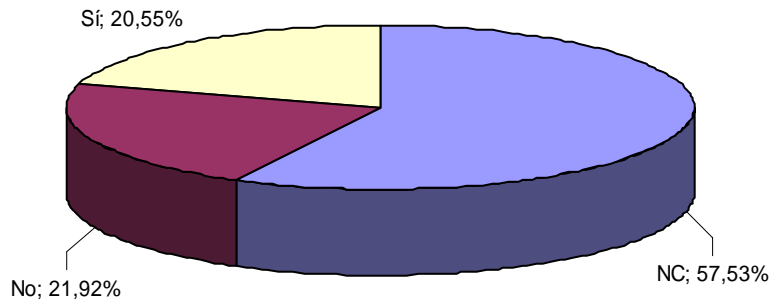
Servicio de revisiones médicas

SC Rev. Médicas	Total	Porcentaje
Sí	42	57,53%
NC	26	35,62%
No	5	6,85%
Total general	73	100,00%



Otros servicios

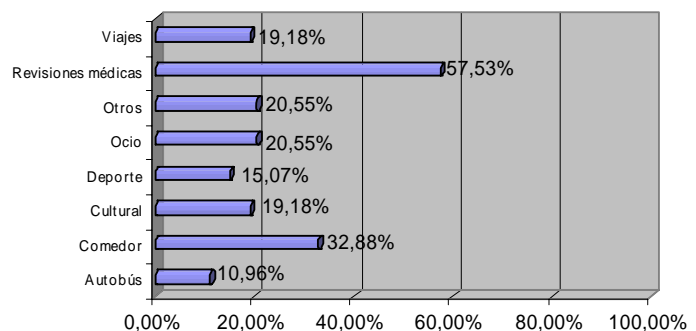
SV Otros	Total	Porcentaje
NC	42	57,53%
No	16	21,92%
Sí	15	20,55%
Total general	73	100,00%



El cuadro siguiente contiene un resumen de los anteriores, y en el podemos apreciar que son muy pocos los centros que manifiestan tener servicios complementarios. De estos servicios, el de revisiones médicas es el más común, con diferencia, estando disponible en un 57,53% de los centros, seguido del servicio de comedor, disponible en el 32,88% de los centros. Los servicios menos comunes son los de autobús disponible solamente en el 10,96% de los casos y el de deporte, que se ofrece solamente en el 15,07% de los casos. Pensamos sin embargo que alguno de estos servicios (ocio, cultura, viajes, deportes) puedan ser proporcionados por otras organizaciones o centros en los que participen los trabajadores, pero no tenemos constancia de ello y otros resultados obtenidos en este estudio tampoco nos permiten afirmarlo.

Resumen de servicios complementarios disponibles

Servicio	Total	Porcentaje
Revisiones médicas	42	57,53%
Comedor	24	32,88%
Ocio	15	20,55%
Otros	15	20,55%
Cultural	14	19,18%
Viajes	14	19,18%
Deporte	11	15,07%
Autobús	8	10,96%

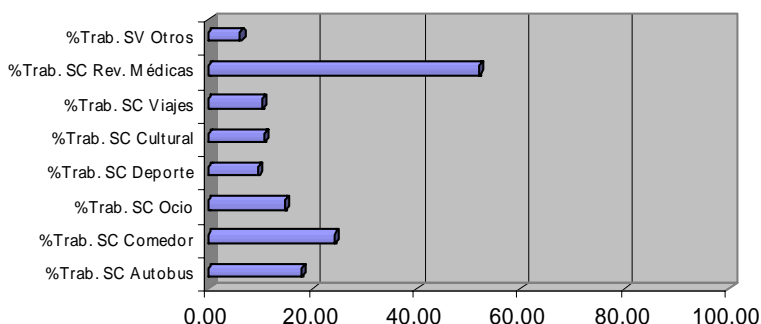


Otra cuestión se centró en el número de trabajadores de la empresa que se beneficiaban de los servicios complementarios. En este sentido, los centros señalan

que el servicio del que mas trabajadores se benefician es el de revisiones médicas, utilizado por un 51,93% de los trabajadores, seguido del de comedor, utilizado por el 24,09% de trabajadores y el de autobús, del que se sirven un 17,81% de los trabajadores. Este último, es el tercero más utilizado y el menos disponible de todos. Los menos utilizados son deporte (9,37%), viajes (6,03%) y otros (6,03%).

Trabajadores beneficiados de los servicios complementarios

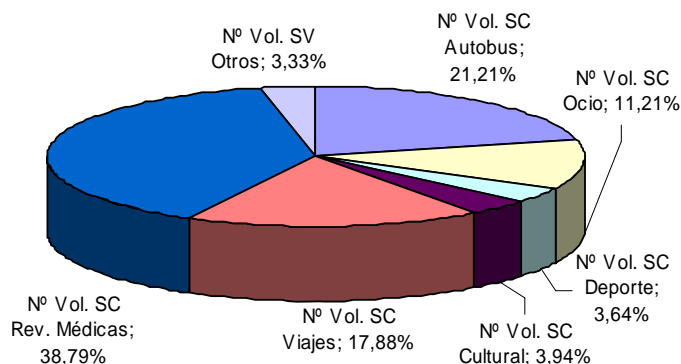
% de trabajadores beneficiados de	% Medio
SC Rev. Médicas	51,93%
SC Comedor	24,09%
SC Autobús	17,81%
SC Ocio	14,59%
SC Cultural	10,76%
SC Viajes	10,17%
SC Deporte	9,37%
SV Otros	6,03%



Estos servicios funcionan en buena medida gracias a la colaboración de personas voluntarias. Del total de colaboraciones voluntarias que los centros han informado recibir, la gran mayoría de ellas 38,79% son para el servicio de revisiones médicas, seguido del autobús (21,21%) y viajes (17,88%). Los tres servicios complementarios en los que se dispone menos colaboraciones voluntarias son el comedor que no cuenta con ninguna, otros servicios (3,33%) y el de deporte (3,64%).

Participación de voluntarios en servicios complementarios

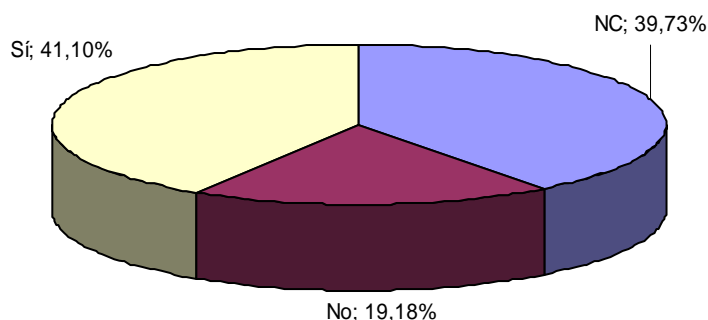
Nº de voluntarios en	Total	Porcentaje
SC Rev. Médicas	128	38,79%
SC Autobús	70	21,21%
SC Viajes	59	17,88%
SC Ocio	37	11,21%
SC Cultural	13	3,94%
SC Deporte	12	3,64%
SV Otros	11	3,33%
SC Comedor	0	0,00%



Este apartado del cuestionario aplicado finaliza recabando información sobre las relaciones o sinergias que el centro establece con otras entidades. Al igual que se presentó al inicio de este apartado con los servicios complementarios, vamos a presentar las tablas y gráficas para cada opción analizada y un resumen final.

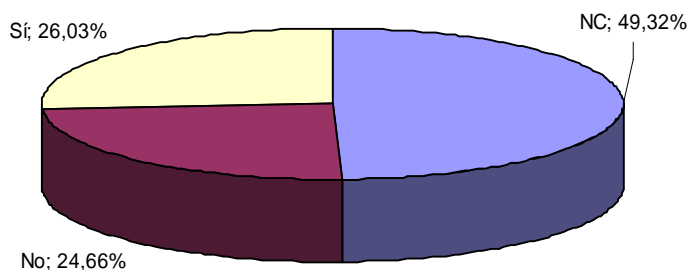
Relaciones con otros Centros Especiales de Empleo

Relaciones CEE	Total	Porcentaje
Sí	30	41,10%
NC	29	39,73%
No	14	19,18%
Total general	73	100,00%



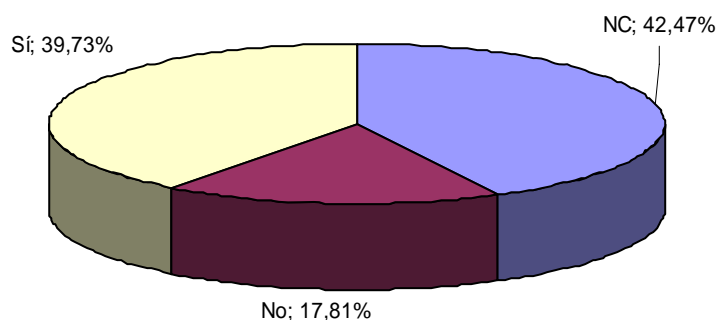
Relaciones con Organizaciones No Gubernamentales

Relaciones ONGs	Total	Porcentaje
NC	36	49,32%
Sí	19	26,03%
No	18	24,66%
Total general	73	100,00%



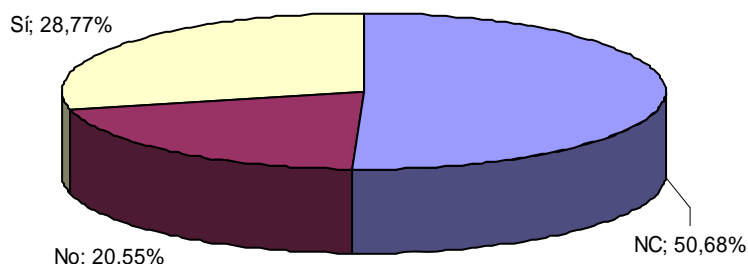
Relaciones con Servicios Especializados de Intermediación

Relaciones SEI	Total	Porcentaje
NC	31	42,47%
Sí	29	39,73%
No	13	17,81%
Total general	73	100,00%



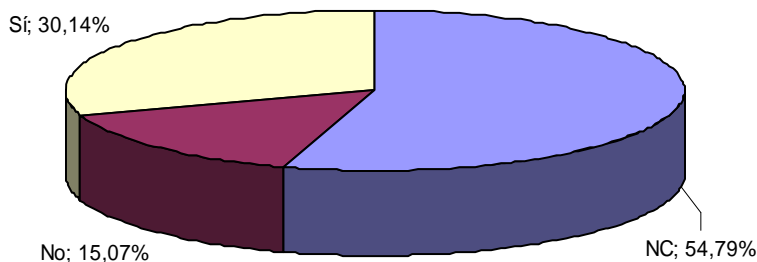
Relaciones con servicios de Empleo con Apoyo

Relaciones ECA	Total	Porcentaje
NC	37	50,68%
Sí	21	28,77%
No	15	20,55%
Total general	73	100,00%



Otras relaciones

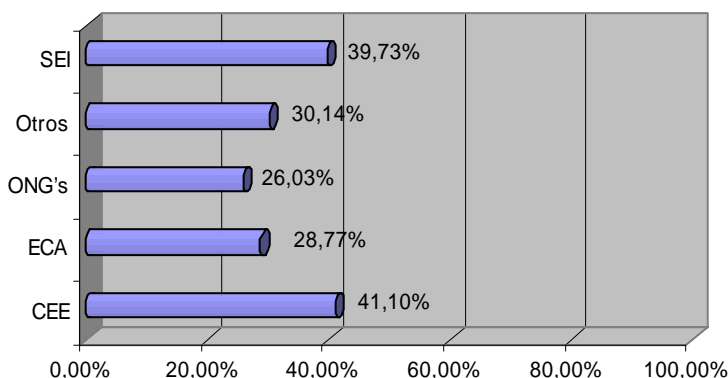
Relaciones Otros	Total	Porcentaje
NC	40	54,79%
Sí	22	30,14%
No	11	15,07%
Total general	73	100,00%



Examinando la tabla y cuadro resumen de las relaciones o sinergias que el centro establece con otras entidades, se puede ver que las relaciones se mantienen principalmente con otros Centros Especiales de Empleo (41,40%) o con Servicios Especializados de Intermediación (39,73%), y en menor grado con Servicios de Empleo con Apoyo (28,77%) o con Organizaciones No Gubernamentales (26,03%). Este nivel relativamente bajo de relaciones con otras entidades, esta probablemente relacionado con que los centros no formen parte de una estructura o itinerario de inserción en conexión con otros servicios. Creemos que es positivo que los centros fomenten este tipo de relaciones que plantearán un abanico más amplio de opciones de servicios para sus trabajadores.

Resumen de relaciones externas

Relaciones con	Total	Porcentaje
CEE	30	41,10%
SEI	29	39,73%
Otros	22	30,14%
ECA	21	28,77%
ONG's	19	26,03%



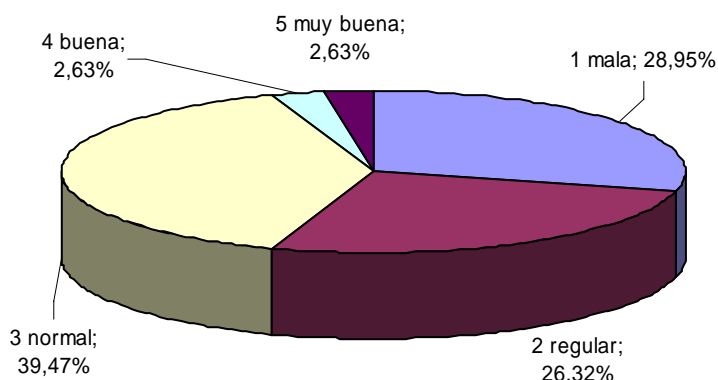
Podemos señalar algunos aspectos más relevantes a modo de conclusión de este apartado. Los servicios complementarios ofertados con más frecuencia por los centros son las revisiones médicas que están disponibles en un 57,53% de los centros, seguido del servicio de comedor, disponible en el 32,88% de los centros. Respecto a la utilización de los servicios por parte de los trabajadores del centro, el servicio del que más trabajadores se benefician es el de revisiones médicas, utilizado por un 51,93% de los trabajadores, seguido del de comedor, utilizado por el 24,09%, y el de autobús del que se sirven un 17,81%. En estos servicios se cuenta con apoyo de voluntarios, los cuales han desarrollado sus actividades principalmente para el servicio de revisiones médicas (38,79%,) seguido del autobús (21,21%) y viajes (17,88%). Por último, los centros mantienen relaciones o sinergias principalmente con otros Centros Especiales de Empleo (41,40%) o con Servicios Especializados de Intermediación (39,73%).

VALORACIÓN DE LA RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y AUTONÓMICA

En este apartado se analiza la relación de los centros con diferentes administraciones (central y autonómica) en varios aspectos valorados de 1 a 5 (en una escala de cinco opciones, que va de mala a muy buena). Respecto a las ayudas que ofertan, la valoración realizada con respecto a la administración central es en general pobre (mala 28,95%, regular 26,32%), o normal 39,47%), o sin embargo, la apreciación sobre la administración autonómica es algo más positiva (regular 27,66%, normal 27,66%, o buena 21,28%).

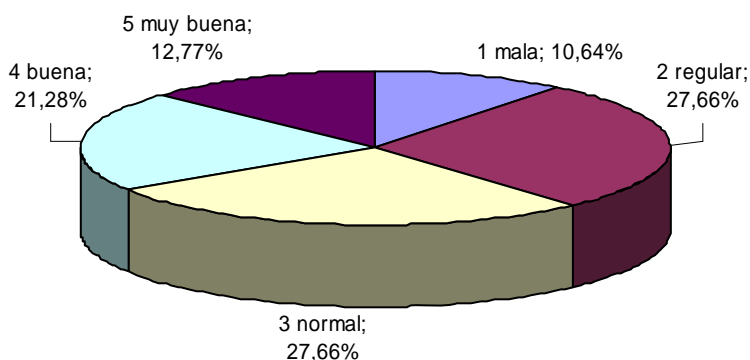
Valoración de las ayudas económicas de la administración central

Ayudas AC	Total	Porcentaje
1 mala	11	28,95%
2 regular	10	26,32%
3 normal	15	39,47%
4 buena	1	2,63%
5 muy buena	1	2,63%
Total general	38	100,00%



Valoración de las ayudas económicas de la administración autonómica

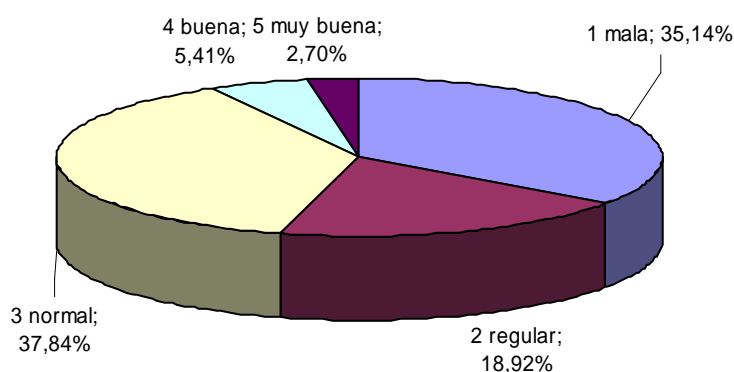
Ayudas AA	Total	Porcentaje
1 mala	5	10,64%
2 regular	13	27,66%
3 normal	13	27,66%
4 buena	10	21,28%
5 muy buena	6	12,77%
Total general	47	100,00%



En lo que se refiere al apoyo técnico recibido, la valoración de la administración central es igualmente muy pobre (mala 35,14%, regular 18,92%), o normal 37,84%), mientras que la valoración recibida por la comunidad autónoma es sensiblemente positiva (normal 34,09%, buena 18,18% o muy buena 18,18%).

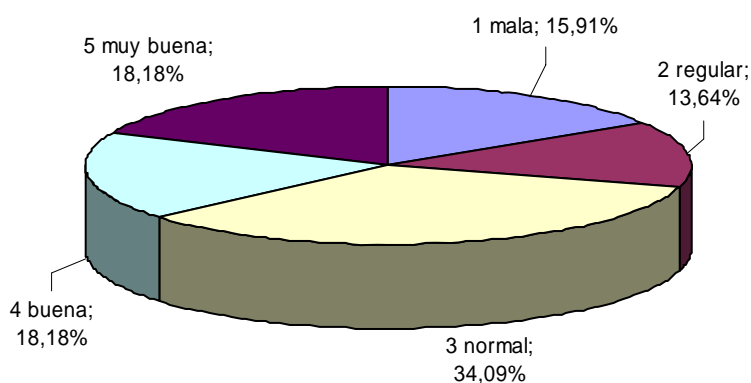
Valoración del apoyo técnico de la administración central

Apoyo Tec. AC	Total	Porcentaje
1 mala	13	35,14%
2 regular	7	18,92%
3 normal	14	37,84%
4 buena	2	5,41%
5 muy buena	1	2,70%
Total general	37	100,00%



Valoración del apoyo técnico de la administración autonómica

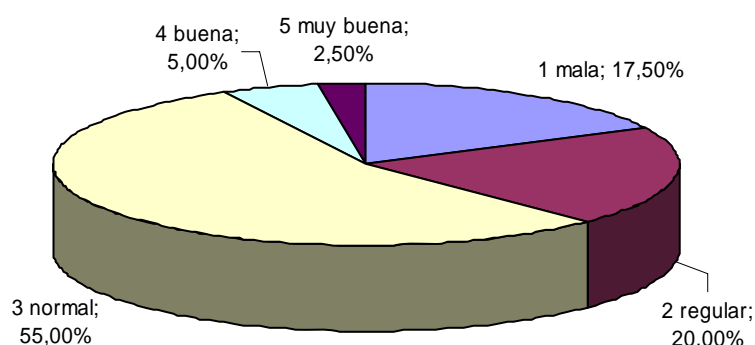
Apoyo Tec. AA	Total	Porcentaje
1 mala	7	15,91%
2 regular	6	13,64%
3 normal	15	34,09%
4 buena	8	18,18%
5 muy buena	8	18,18%
Total general	44	100,00%



Por lo que respecta a los trámites a realizar en las administraciones, la valoración realizada respecto a la administración central se mantiene en la tónica de las anteriores aunque con un mayor corte de normalidad (mala 17,50%, regular 20,00%, o normal 55,00%). Algo superior, aunque en un tono también de normalidad, se encuentra la valoración respecto a la administración autonómica (regular 20,83%, normal, 33,33% o buena 27,08%).

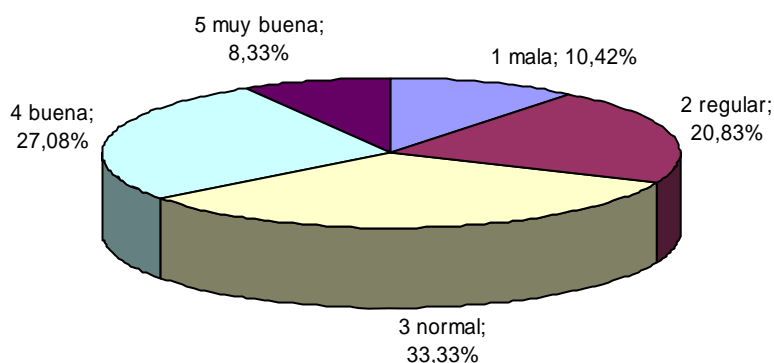
Valoración de los trámites a desarrollar en la administración central

Trámites AC	Total	Porcentaje
1 mala	7	17,50%
2 regular	8	20,00%
3 normal	22	55,00%
4 buena	2	5,00%
5 muy buena	1	2,50%
Total general	40	100,00%



Valoración de los trámites a desarrollar en la administración autonómica

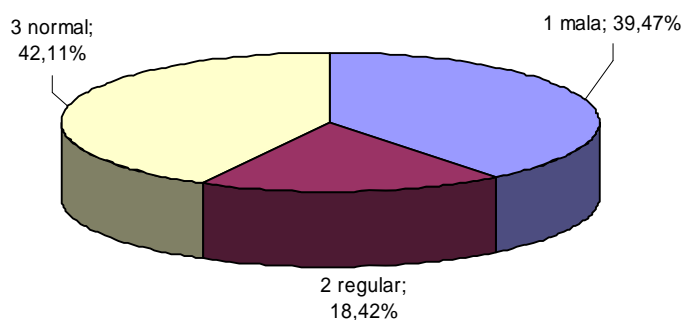
Trámites AA	Total	Porcentaje
1 mala	5	10,42%
2 regular	10	20,83%
3 normal	16	33,33%
4 buena	13	27,08%
5 muy buena	4	8,33%
Total general	48	100,00%



En relación a la demora de pagos de las administraciones, la valoración es muy baja respecto a ambas administraciones y es quizás este aspecto el único en el que la administración autonómica queda valorada por debajo de la administración central. Así la administración central muestra valoraciones de mala (39,47%), regular (18,42%) o normal (42,11%), o mientras que la administración autonómica es valorada como mala (51,06%), regular (19,15%) o normal (19,15%).

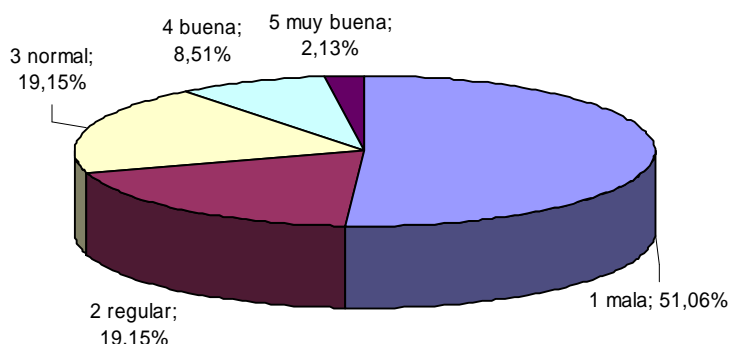
Valoración de la demora de pagos en la administración central

Demora pagos AC	Total	Porcentaje
1 mala	15	39,47%
2 regular	7	18,42%
3 normal	16	42,11%
Total general	38	100,00%



Valoración de la demora de pagos en la administración autonómica

Demora pagos AA	Total	Porcentaje
1 mala	24	51,06%
2 regular	9	19,15%
3 normal	9	19,15%
4 buena	4	8,51%
5 muy buena	1	2,13%
Total general	47	100,00%



Podemos finalizar este apartado comentando los aspectos más relevantes que hemos encontrado respecto a la valoración que los centros hacen de su relación con las administraciones central y autonómica en diferentes cuestiones. Los aspectos valorados fueron ayudas económicas, apoyo técnico, tramites administrativos y demora de pagos de subvenciones. La valoración general de todos los aspectos está en una tónica normal – baja, si bien, en general, la administración autonómica recibe valoraciones algo más elevadas que la administración central, excepto en lo que se refiera a la demora de pagos de subvenciones, en lo que la administración central recibe una valoración ligeramente superior. La administración autonómica recibe valoraciones con matices más altos en lo que se refiere al apoyo técnico y trámites a desarrollar. Consideramos pues que ambas administraciones deber realizar esfuerzos para mejorar estas valoraciones.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO

En este estudio se obtiene una visión global de los Centros Especiales de Empleo en aspectos de gran importancia para comprender su composición, estructura, funcionamiento, procesos organizacionales, servicios de ajuste personal y social, planificación individualizada, servicios complementarios y relaciones con otras entidades públicas y privadas externas. A continuación se extractan las principales conclusiones obtenidas de los resultados.

Las *plantillas* de los centros están mayoritariamente formadas por personas con discapacidad (88% del total), siendo mayoritarios los grupos de personas con discapacidad física (38,41%) e intelectual (26,88%), con un porcentaje de discapacidad (minusvalía) entre el 33% y el 65%, y en su mayor parte (62,99%) entre 25 y 44 años.

Los *contratos* que tienen los trabajadores en los centros son mayoritariamente indefinidos de jornada completa (64,17%) y estables (71,77%). No obstante, conviene examinar la tendencia al alza en los despidos en los últimos años (del 1,99% en 2004 al 6,35% en el 2006), aunque todavía la situación no es alarmante.

El *perfil de los profesionales sin discapacidad* que trabajan en los centros se desconoce (90,11%), así como el de la mayoría en los puestos que desempeñan (51,24%). Respecto a los puestos desempeñados, el 22,97% son técnicos de producción y el 12,72% técnicos de apoyo. El conocimiento de estos aspectos requiere hacer un estudio complementario con otro tipo de cuestionario mas abierto o con otra metodología diferente. Los sueldos medios que reciben los profesionales sin discapacidad son bajos, con un sueldo medio de 887,93 € mensuales los técnicos de apoyo y 1.844,71 € los Directores.

Una característica esencial y necesaria en el funcionamiento de los CEE, dado su carácter singular por el que se reciben ayudas públicas, es el desarrollar *servicios de ajuste personal y social*, tal como se indica en su regulación. Sin embargo, los resultados muestran que solamente una cuarta parte de ellos (24,66%) disponen de unidades de apoyo a la actividad profesional. Cuando existen esos servicios, generalmente son desarrollados por personal no cualificado para ello (sin determinar en un 58,62%) y como actividad parcial de las obligaciones laborales de quienes lo

desempeñan. Y las actividades que se hacen apenas inciden en la transición hacia alternativas más inclusivas.

Los datos analizados sobre los servicios de ajuste personal y social muestran una situación muy preocupante, que probablemente lo es aún más si se obtienen datos de todos los centros, o se examina directamente su situación. Dada la importancia crucial de estos servicios para satisfacer la finalidad de los centros por la población a la que atienden, es oportuno proponer la necesidad de un estudio y análisis específico de estas actividades por medio de la observación directa, o por medio de entrevistas directas a los usuarios de esos centros.

Los *enclaves* están presentes solamente en un 9,59% de los centros, y en su mayoría en el sector servicios (60,71%). Por las respuestas obtenidas al cuestionario se puede decir que los enclaves son una alternativa laboral de carácter estanco, no favoreciendo el acceso al empleo ordinario (3,88% de los trabajadores en enclaves y un 0,14% del total de trabajadores de los centros).

El balance de *ingresos y gastos* que comunican los centros es negativo, aunque la tendencia es a reducir el déficit. El origen principal de los ingresos es la producción (79,32%), con importante incidencia de las ayudas (16,79%) y menor de los enclaves (3,89%). Finalmente, respecto a los gastos, un 24,45% revierte en los propios trabajadores en servicios de ajuste personal y social (15,04%), actividades formativas (5,32%), o servicios complementarios (3,99%).

Respecto a las *ayudas económicas* todavía no se aprecia que los centros hayan solicitado las que se refieren al desarrollo de unidades de apoyo a la actividad profesional de reciente implantación. La mayor parte de las ayudas recibidas provienen de Proyectos Generadores de Empleo, y se obtiene un dato contradictorio sobre el descenso anual de ayudas para Mantenimiento de Puestos de Trabajo a pesar de que estos han aumentado sustancialmente en el periodo estudiado. El conocimiento real de la situación económica de los centros requiere de otro tipo de estudio, mejor monográfico y pormenorizado, basado en documentos y datos que permitan obtener conclusiones más precisas que las ahora obtenidas.

Las respuestas sobre los *procesos organizativos* de los centros muestran cierta contradicción entre la gran importancia (entre 7 y 9 sobre 10) que manifiestan hacia la mejora organizacional (utilización de herramientas de evaluación de la calidad y satisfacción de trabajadores y clientes) con la escasa proporción (19,15%) de centros

que manifiestan acreditar con documentación la atención personalizada prestada y de procedimientos estandarizados de evaluación y gestión de la calidad (20,83% dispone de certificación ISO y 6,25 certificación EFQM). Para modificar esta situación, en la línea del interés manifestado por los propios centros, convendría fomentar e incentivar desde la administración un proceso de incorporación y generalización de la cultura de calidad. En este sentido se debería avanzar en los procesos de planificación centrados en la persona con la búsqueda de resultados personales en su calidad de vida.

La *planificación individualizada* y el *desarrollo profesional* son también muy bien valoradas por los centros que responden al cuestionario (entre 7 y 9 en su mayoría). Muchos centros (73,23%) manifiestan realizar planes personalizados, aunque solamente el 35,62% incluye en los mismos al propio trabajador o lo revisa con periodicidad (43,84%), y la mejora profesional y la transición al empleo ordinario son muy bajas (12,15% y 2,91% respectivamente). La causa de esta situación puede ser la baja presencia (30,14%) de un itinerario de inserción laboral conectado a otros servicios que muestran la mayor parte de los centros. Y es aquí precisamente donde se debe incidir en el futuro inmediato para facilitar el acceso progresivo a alternativas más inclusivas.

Los *servicios complementarios* son ofertadas con escasez, siendo los mas comunes los de revisiones médicas (57,53%) y comedor (32,88%). Otros servicios con alguna presencia son los de ocio (20,55%), cultural y viajes (19,18% en ambos casos), y ya muy escasos los de autobús (10,96%), y deporte (15,07%). Cuando hablamos de personas con discapacidad es necesario atender a todas las áreas de la vida que necesitan apoyo, por eso se recomienda que los centros activen e incrementen sus conexiones con otros centros, programas, y servicios, mejor si son inclusivos o corrientes, para mejorar la situación que muestran actualmente.

La valoración que hacen los centros de sus relaciones con las administraciones central y autonómica se sitúan en un nivel normal-bajo. La administración autonómica recibe valoraciones algo más elevadas que la administración central, excepto en lo que se refiera a la demora de pagos de subvenciones, en lo que la administración central recibe una valoración ligeramente superior. La administración autonómica recibe valoraciones con matices más altos en lo que se refiere al apoyo técnico y trámites a desarrollar. Se deben hacer esfuerzos desde las administraciones para mejorar las relaciones existentes, particularmente en reducir el tiempo de demora de los pagos que dificultan el trabajo de los centros.

Respecto a las *limitaciones* del estudio presentado, conviene hacer referencia a la muestra empleada en el mismo. Este estudio de los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid está basado en las respuestas al cuestionario enviado a los 221 CEE de los que se tiene constancia en el año 2006, habiendo obtenido una respuesta de 73 (33%) de los mismos. Algunas de las respuestas de los centros no contestaban a todas las preguntas incluidas en el cuestionario, por ello aparecen diferentes números totales en las tablas presentadas. La representatividad de la muestra obtenida es importante en general (1/3 del total) y permite estimar la realidad existente en la CAM en los aspectos valorados por el cuestionario. También, se puede presumir, si bien con incertidumbre, que la falta de más respuestas puede indicar que la valoración de la situación general puede ser inferior o más negativa si se incluye una muestra mayor. Por ello, conviene realizar más estudios que informen de la situación de las personas con discapacidad ubicadas en esta alternativa laboral. Además, se debe hacer esto utilizando metodologías diferentes, incluyendo procedimientos cualitativos como los realizados también en otro de los estudios que acompañan a este.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOS CEE EN LA COMUNIDAD DE MADRID

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

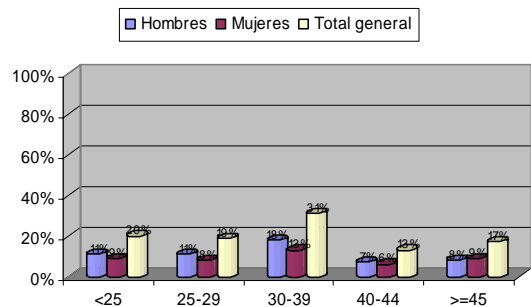
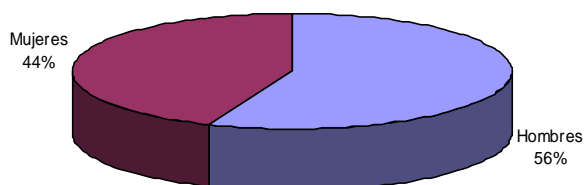
Al realizar el análisis de datos obtenidos para el segundo objetivo del estudio, la percepción de los trabajadores de los centros, se decidió adoptar una perspectiva de género por dos razones. La primera, por tomar un enfoque coherente con el del Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2005-2008 de la Comunidad de Madrid, que así lo recoge en sus Objetivos Generales. La segunda, por ser este un estudio que cuenta con el respaldo de la Consejería de Empleo y Mujer, y por tanto, se conjugan el este análisis ambos elementos de manera real. Por todo lo anterior, se ha decidido aportar los datos desagregados por género en cada uno de los elementos de análisis que se mostrarán a continuación.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En este apartado se analizan datos referentes a la distribución de la muestra en términos sociodemográficos.

Distribución por género y tramos de edad

	TOTAL		<25		25-29		30-39		40-44		≥45	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HOMBRES	34	56	7	11	7	11	11	18	4	7	5	8
MUJERES	26	44	5	9	4	8	8	13	4	6	5	9
TOTAL	60	100	12	20	11	19	19	31	8	13	10	17

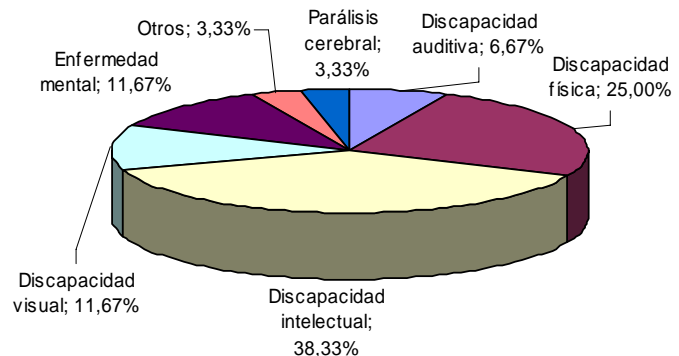


Respecto a la distribución por tramos de edad y género, la distribución de la muestra fue predeterminada en los parámetros de edad y género para conseguir replicar la distribución de la población y seleccionada luego aleatoriamente entre la población de los centros, que también se seleccionaban aleatoriamente (ver apartado de procedimiento y participantes). La muestra por tanto se compone de un 56% de hombres, mayoría en todos los tramos de edad excepto en mayores de 45 donde es similar. El grupo de edad mayoritario es el de 30 a 39 años seguido del de menores de 25, y el minoritario el de 40 a 44 años.

En lo referente al tipo de discapacidad, los participantes en este estudio fueron principalmente personas con discapacidad intelectual (38,33%) o física (25,00), seguida en porcentajes iguales por personas con discapacidad visual o enfermedad mental (11,67%). Si bien la distribución por tipo de discapacidad no replica la encontrada en el estudio anterior, en el que predominaba la discapacidad física, tampoco se aleja excesivamente de esta. Hay que señalar que a priori solo se disponía de datos para seleccionar la muestra por edad y género y no por tipo de discapacidad y ambos estudios se desarrollaron de manera paralela, no pudiendo utilizar los datos del primero en la selección del segundo.

Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Total	%
Discapacidad intelectual	23	38,33%
Discapacidad física	15	25,00%
Discapacidad visual	7	11,67%
Enfermedad mental	7	11,67%
Discapacidad auditiva	4	6,67%
Otros	2	3,33%
Parálisis cerebral	2	3,33%
Total general	60	100,00%

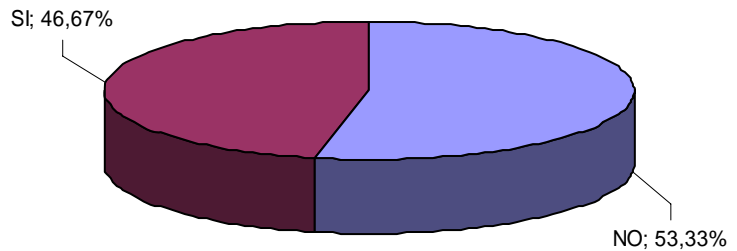


Al analizar la cercanía del trabajo al domicilio, se aprecia que algo más de la mitad de los trabajadores manifiestan disponer de un empleo que no está cercano a su domicilio (53,33%). La práctica totalidad de los trabajadores encuestados (93,33%) manifiesta que debe utilizar algún tipo de transporte para acceder al centro de trabajo. Quiere decir esto que aunque el trabajo pueda encontrarse relativamente cerca del domicilio, es casi siempre necesario acceder al mismo mediante un transporte, aunque la gran

mayoría (88,67%) se manifiestan como autónomos para utilizar el transporte sin necesidad de ayuda, por lo que la distancia del lugar de trabajo y su acceso al mismo mediante transporte, probablemente son aspectos que se manejan de manera normalizada y en parámetros similares a la población general.

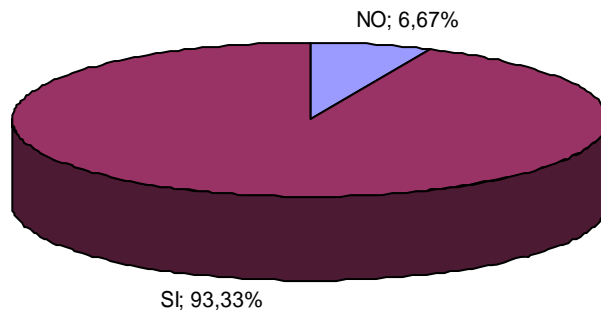
Cercanía del domicilio al lugar de trabajo

Trabajo cercano a casa	Total	%
NO	32	53,33%
SI	28	46,67%
Total general	60	100,00%



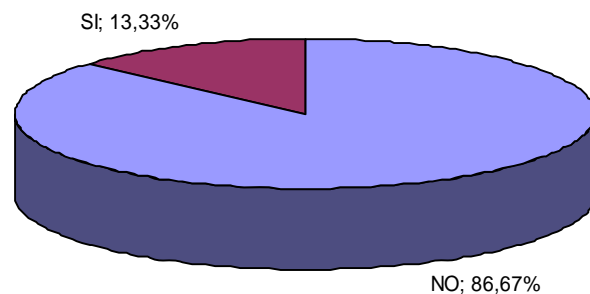
Utiliza transporte

Utiliza transporte	Total	%
NO	4	6,67%
SI	56	93,33%
Total general	60	100,00%



Necesidad de ayuda para el transporte

Necesita ayuda para el transporte	Total	%
NO	52	86,67%
SI	8	13,33%
Total general	60	100,00%



Se puede por tanto resumir este apartado señalando que la distribución de la muestra es idéntica a la de la población según los datos previos disponibles en lo referente a género y tramos de edad con un 56% de hombres, siendo del grupo de edad mayoritario el de 30 a 39 años. La mayoría de los trabajadores de la muestra tienen discapacidad intelectual (38,33%) o física (25,00%). El lugar de trabajo esta para algo más de la mitad lejos del domicilio (53,33%) aunque casi todos necesitan utilizar transporte para acceder al trabajo (93,33%) y normalmente no necesitan ayuda para utilizarlo (86,67%).

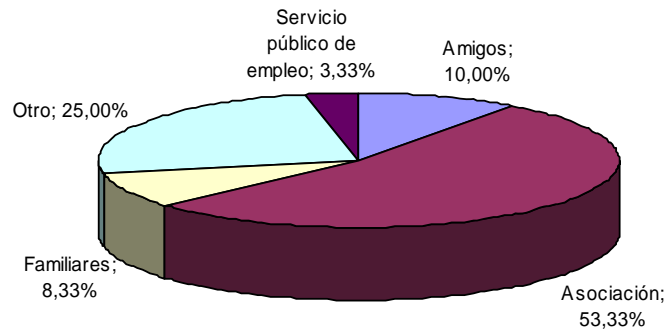
DESARROLLO PERSONAL

En este apartado se profundiza en aspectos relacionados con el desarrollo personal de los trabajadores de los centros. La primera cuestión analizada es la manera o vía por la cual la persona ha tenido acceso al empleo que desarrolla. Podemos ver pues que más de la mitad (53,33%) lo hace a través de una asociación u otros medios (25,00%), teniendo escasa relevancia los amigos o familiares, y casi nula (3,33%) los servicios públicos de empleo. Las mujeres utilizan principalmente a la asociación (59,26%) o los familiares (18,52%) mientras que los hombres, que también utilizan principalmente la asociación (48,48%), no utilizan la familia y sí otros medios (30,30) o los amigos (15,15%).

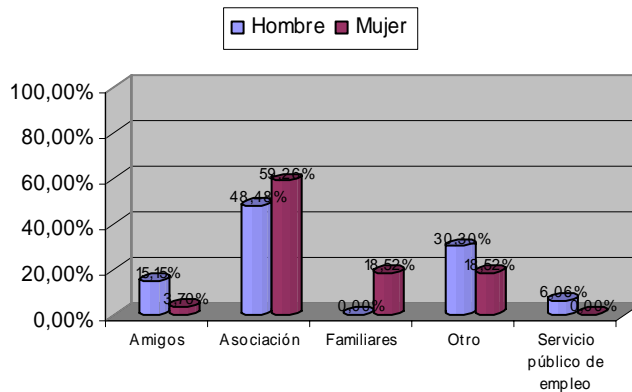
Cómo consiguió el trabajo

Cómo consiguió trabajo	Amigos	Asociación	Familiares	Otro	Servicio público de empleo	Total general
Hombre	5	16		10	2	33
Mujer	1	16	5	5		27
Total general	6	32	5	15	2	60

Cómo consiguió trabajo	Amigos	Asociación	Familiares	Otro	Servicio público de empleo	Total general
Hombre	8,33%	26,67%	0,00%	16,67%	3,33%	55,00%
Mujer	1,67%	26,67%	8,33%	8,33%	0,00%	45,00%
Total general	10,00%	53,33%	8,33%	25,00%	3,33%	100,00%



Cómo consiguió el trabajo	Amigos	Asociación	Familiares	Otro	Servicio público de empleo	Total general
Hombre	15,15%	48,48%	0,00%	30,30%	6,06%	100,00%
Mujer	3,70%	59,26%	18,52%	18,52%	0,00%	100,00%
Total general	10,00%	53,33%	8,33%	25,00%	3,33%	100,00%

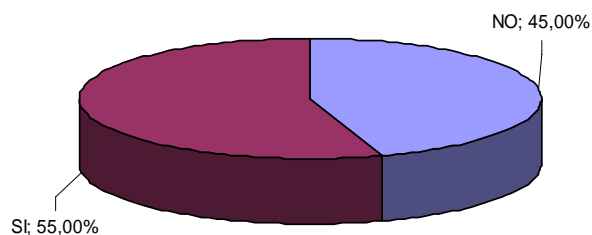


Aproximadamente en la mitad de los casos (55,00%) el acceso al empleo implica la realización de una entrevista de selección previa. Sin embargo, este procedimiento es bastante más común en los hombres (60,61%) que en las mujeres (48,15%).

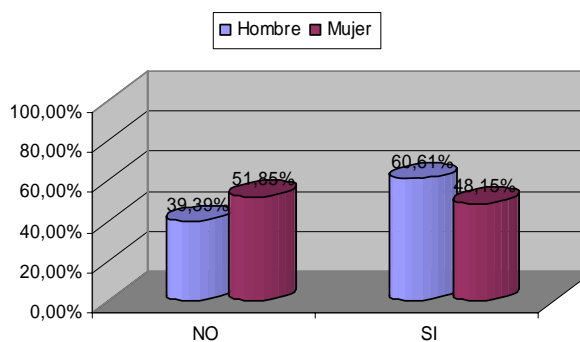
Realización de entrevista previa

Entrevista previa	NO	SI	Total general
Hombre	13	20	33
Mujer	14	13	27
Total general	27	33	60

Entrevista previa	NO	SI	Total general
Hombre	21,67%	33,33%	55,00%
Mujer	23,33%	21,67%	45,00%
Total general	45,00%	55,00%	100,00%



Entrevista previa	NO	SI	Total general
Hombre	39,39%	60,61%	100,00%
Mujer	51,85%	48,15%	100,00%
Total general	45,00%	55,00%	100,00%

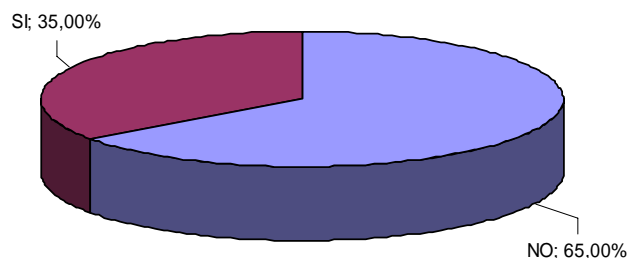


De los trabajadores de nuestra muestra, el 35,00% disfrutaba de su primer empleo, habiendo tenido el resto experiencias laborales previas. Sin embargo, son sensiblemente más las mujeres (40,74%) respecto a los hombres (30,30%) que disfrutaban de su primer empleo.

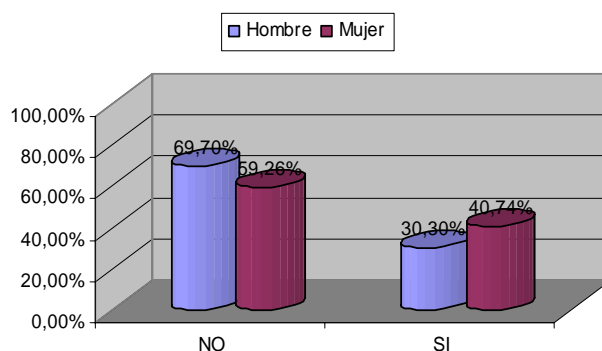
Primer trabajo

Primer trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	23	10	33
Mujer	16	11	27
Total general	39	21	60

Primer trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	38,33%	16,67%	55,00%
Mujer	26,67%	18,33%	45,00%
Total general	65,00%	35,00%	100,00%



Primer trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	69,70%	30,30%	100,00%
Mujer	59,26%	40,74%	100,00%
Total general	65,00%	35,00%	100,00%

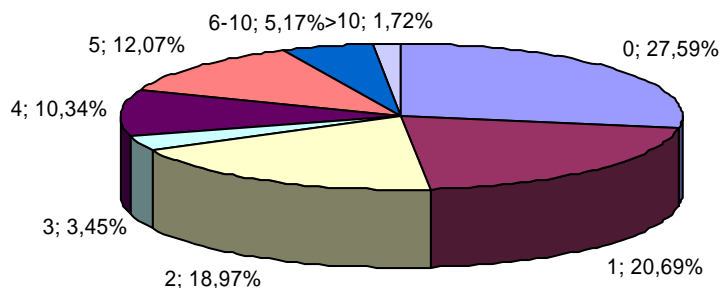


El número de trabajos previos que había disfrutado la muestra de trabajadores seleccionada era mayoritariamente de 1 (20,69%) ó 2 (18,97%) trabajos anteriores al puesto desempeñado. Esta pauta se reproduce en el grupo de hombres que han disfrutado de 1 trabajo anterior (25,00%) ó 2 (15,63%), mientras que en el grupo de mujeres la mayoría habían tenido 2 trabajos previos (23,08%) y en similares proporciones 1, 4, ó 5 trabajos previos (15,38%) lo cual indica un grado sensiblemente más alto de movilidad laboral de la mujer que del hombre.

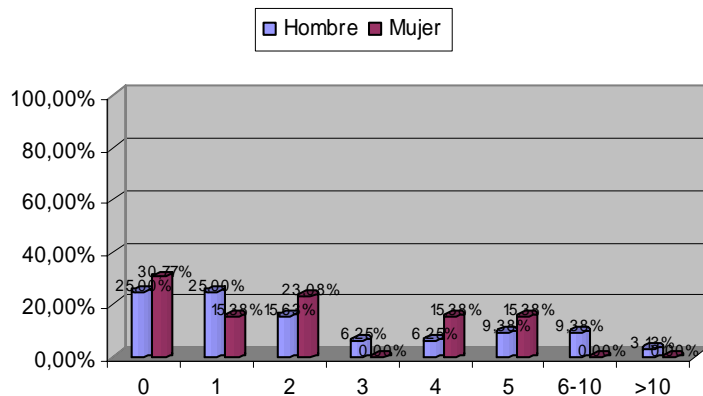
Trabajos anteriores

Trabajos anteriores	0	1	2	3	4	5	6-10	>10	Total general
Hombre	8	8	5	2	2	3	3	1	32
Mujer	8	4	6		4	4			26
Total general	16	12	11	2	6	7	3	1	58

Trabajos anteriores	0	1	2	3	4	5	6-10	>10	Total general
Hombre	13,79%	13,79%	8,62%	3,45%	3,45%	5,17%	5,17%	1,72%	55,17%
Mujer	13,79%	6,90%	10,34%	0,00%	6,90%	6,90%	0,00%	0,00%	44,83%
Total general	27,59%	20,69%	18,97%	3,45%	10,34%	12,07%	5,17%	1,72%	100,00%



Trabajos anteriores	0	1	2	3	4	5	6-10	>10	Total general
Hombre	25,00%	25,00%	15,63%	6,25%	6,25%	9,38%	9,38%	3,13%	100,00%
Mujer	30,77%	15,38%	23,08%	0,00%	15,38%	15,38%	0,00%	0,00%	100,00%
Total general	27,59%	20,69%	18,97%	3,45%	10,34%	12,07%	5,17%	1,72%	100,00%

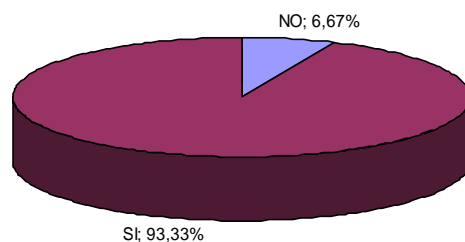


La gran mayoría de los trabajadores de los centros manifiestan estar satisfechos con lo que hacen en su trabajo (93,33%), ya sean hombres aunque ligeramente por debajo del total (90,91%), o mujeres (96,30%) que superan ligeramente el total.

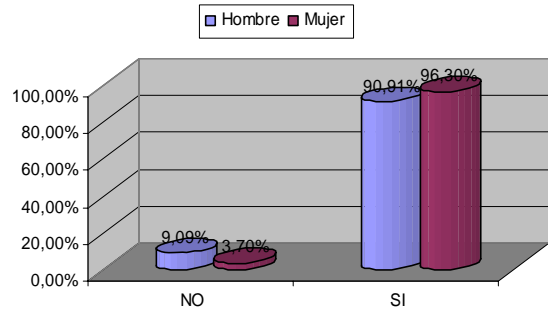
Te gusta lo que haces en tu trabajo

Te gusta lo que haces en tu trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	3	30	33
Mujer	1	26	27
Total general	4	56	60

Te gusta lo que haces en tu trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	5,00%	50,00%	55,00%
Mujer	1,67%	43,33%	45,00%
Total general	6,67%	93,33%	100,00%



Te gusta lo que haces en tu trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	9,09%	90,91%	100,00%
Mujer	3,70%	96,30%	100,00%
Total general	6,67%	93,33%	100,00%

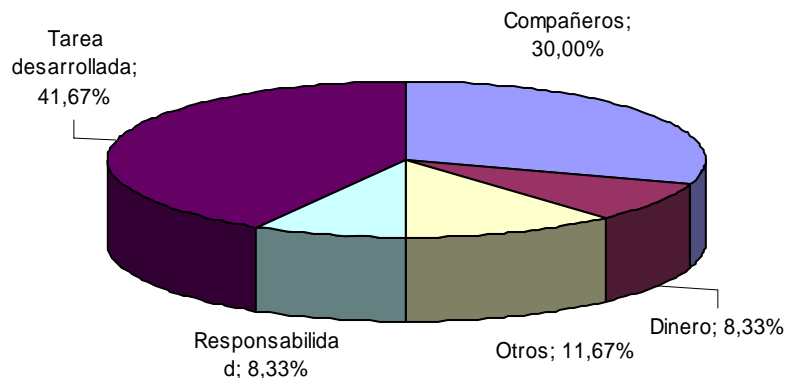


Al indagar sobre lo que más les gusta de su trabajo a los trabajadores de los centros, la mayoría de ellos señala que lo que más les agrada es la tarea realizada (41,76%) seguido de los compañeros de trabajo (30,00%). Este patrón se repite por igual en hombres y mujeres. A los primeros lo que más les gusta es la tarea (42,42%) seguido de los compañeros de trabajo (30,30%). A las segundas, igualmente les gusta lo que más la tarea (40,74%) seguido de los compañeros (29,63%).

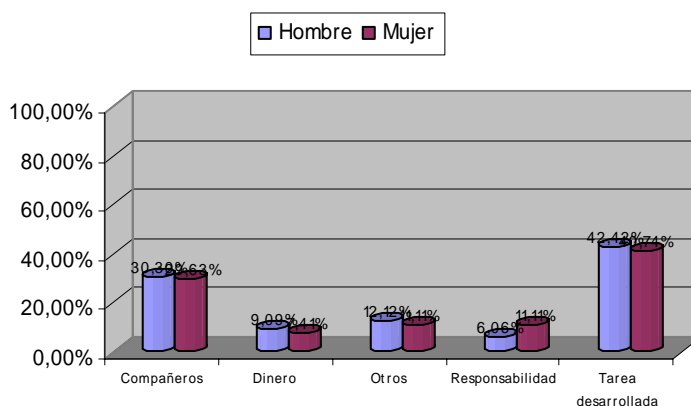
Lo que más te gusta

Lo que más te gusta	Compañeros	Dinero	Otros	Responsabilidad	Tarea	Total general
Hombre	10	3	4	2	14	33
Mujer	8	2	3	3	11	27
Total general	18	5	7	5	25	60

Lo que más te gusta	Compañeros	Dinero	Otros	Responsabilidad	Tarea	Total general
Hombre	16,67%	5,00%	6,67%	3,33%	23,33%	55,00%
Mujer	13,33%	3,33%	5,00%	5,00%	18,33%	45,00%
Total general	30,00%	8,33%	11,67%	8,33%	41,67%	100,00%



Lo que más te gusta	Compañeros	Dinero	Otros	Responsabilidad	Tarea	Total general
Hombre	30,30%	9,09%	12,12%	6,06%	42,42%	100,00%
Mujer	29,63%	7,41%	11,11%	11,11%	40,74%	100,00%
Total general	30,00%	8,33%	11,67%	8,33%	41,67%	100,00%

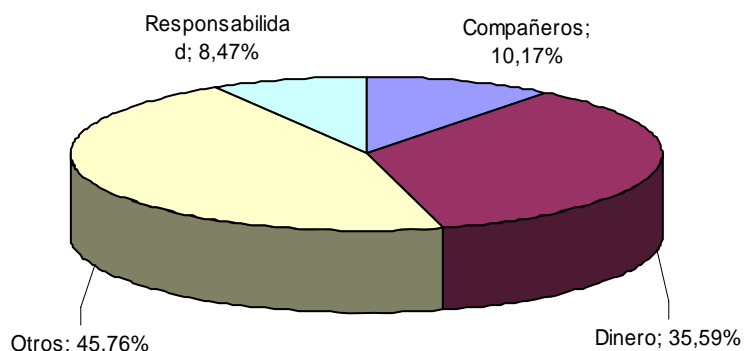


De igual manera se cuestionó a los trabajadores de los centros sobre aquello que menos les gustaba de su trabajo. A este respecto, la mayoría señala la categoría indeterminada otros (45,76%), lo cual implica la necesidad de profundizar en futuras investigaciones, seguida del dinero (35,59%), manifestando así su insatisfacción con el nivel retributivo. Comparando al respecto a hombres y mujeres, los porcentajes son muy similares. A los hombres lo que menos les gusta no está determinado (otros 45,45%) seguido del dinero (39,39%). A las mujeres igualmente lo que menos les gusta está por determinar (otros 46,15%) seguido del dinero (30,77%), pero ellas muestran como tercer elemento que menos gusta los compañeros (15,38%) mucho menos señalados por los hombres (6,06%).

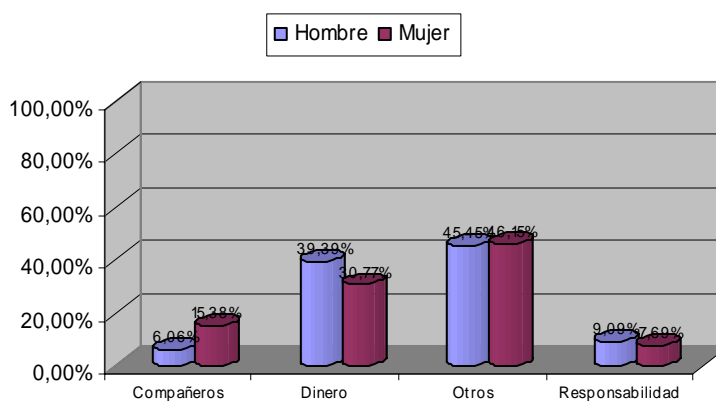
Lo que menos te gusta

Lo que menos te gusta	Compañeros	Dinero	Otros	Responsabilidad	Total general
Hombre	2	13	15	3	33
Mujer	4	8	12	2	26
Total general	6	21	27	5	59

Lo que menos te gusta	Compañeros	Dinero	Otros	Responsabilidad	Total general
Hombre	3,39%	22,03%	25,42%	5,08%	55,93%
Mujer	6,78%	13,56%	20,34%	3,39%	44,07%
Total general	10,17%	35,59%	45,76%	8,47%	100,00%



Lo que menos te gusta	Compañeros	Dinero	Otros	Responsabilidad	Total general
Hombre	6,06%	39,39%	45,45%	9,09%	100,00%
Mujer	15,38%	30,77%	46,15%	7,69%	100,00%
Total general	10,17%	35,59%	45,76%	8,47%	100,00%

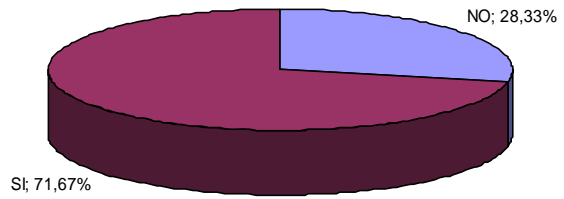


Otra cuestión analizada en este apartado se refería a si al trabajador le gustaría hacer cosas diferentes. Una gran mayoría de trabajadores (71,67%) manifiesta que sí desearían realizar cosas diferentes en su trabajo, tanto en hombres (69,70%) como en mujeres en una proporción ligeramente más alta (74,07%).

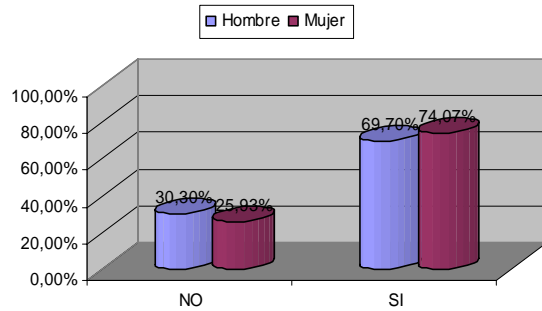
Te gustaría hacer cosas diferentes

Te gustaría hacer cosas diferentes	NO	SI	Total general
Hombre	10	23	33
Mujer	7	20	27
Total general	17	43	60

Te gustaría hacer cosas diferentes	NO	SI	Total general
Hombre	16,67%	38,33%	55,00%
Mujer	11,67%	33,33%	45,00%
Total general	28,33%	71,67%	100,00%



Te gustaría hacer cosas diferentes	NO	SI	Total general
Hombre	30,30%	69,70%	100,00%
Mujer	25,93%	74,07%	100,00%
Total general	28,33%	71,67%	100,00%

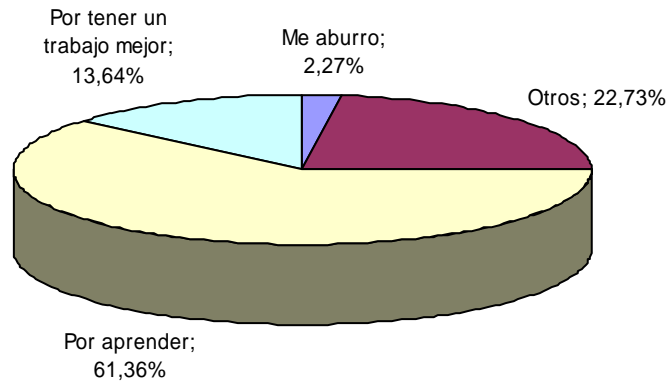


Seguidamente se les preguntaba sobre las razones por las que les gustaría hacer cosas diferentes en su actual trabajo. A este respecto la mayoría (61,36%) responde que por poder aprender cosas nuevas, o por otras razones (22,73%). El mismo patrón se repite al analizar separados a hombres, que manifiestan como primera razón el aprender (65,22%) seguido de otras razones (21,74%), o a mujeres que ponen en primer lugar también el aprender (57,14%) y en segundo otras razones (23,81%).

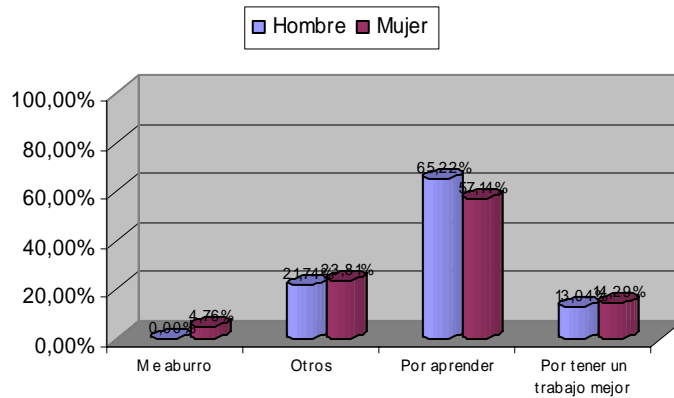
Porqué SI

Porqué SI	Me aburro	Otros	Por aprender	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre		5	15	3	23
Mujer	1	5	12	3	21
Total general	1	10	27	6	44

Porqué SI	Me aburro	Otros	Por aprender	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	0,00%	11,36%	34,09%	6,82%	52,27%
Mujer	2,27%	11,36%	27,27%	6,82%	47,73%
Total general	2,27%	22,73%	61,36%	13,64%	100,00%



Porqué SI	Me aburro	Otros	Por aprender	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	0,00%	21,74%	65,22%	13,04%	100,00%
Mujer	4,76%	23,81%	57,14%	14,29%	100,00%
Total general	2,27%	22,73%	61,36%	13,64%	100,00%



La siguiente pregunta, lógicamente, se centraba en las posibles razones de no desear hacer cosas diferentes. A este respecto la gran mayoría responde que la razón principal es que les gusta mucho el trabajo actualmente realizado (88,24%) y aunque apenas sin importancia, en igual cuantía el miedo al cambio u otras razones (5,88%). En el análisis diferenciado por género, la principal razón es para ambos que les gusta mucho el trabajo actual (90,00% en hombres y 85,71% en mujeres), sin embargo como segunda razón, los hombres muestran más miedo al cambio (10,00%) mientras que las mujeres alegan otras razones (14,29%).

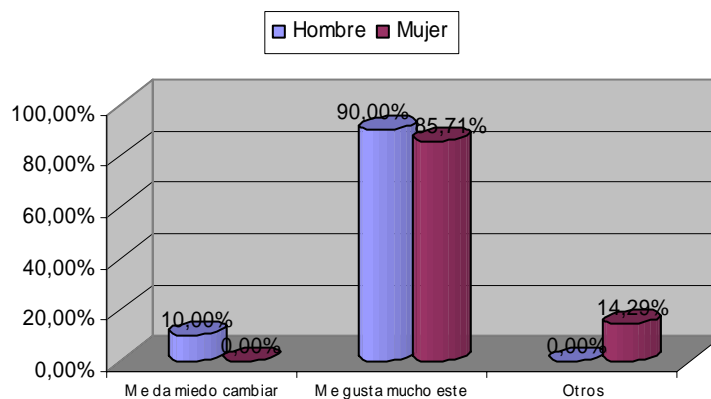
Porqué NO

Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Total general
Hombre	1	9		10
Mujer		6	1	7
Total general	1	15	1	17

Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Total general
Hombre	5,88%	52,94%	0,00%	58,82%
Mujer	0,00%	35,29%	5,88%	41,18%
Total general	5,88%	88,24%	5,88%	100,00%



Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Total general
Hombre	10,00%	90,00%	0,00%	100,00%
Mujer	0,00%	85,71%	14,29%	100,00%
Total general	5,88%	88,24%	5,88%	100,00%

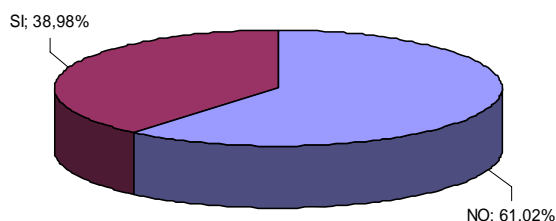


La siguiente pregunta se centro en si a los trabajadores les gustaría poder cambiar de trabajo. En este caso la mayoría manifiesta que no desea hacerlo (61,02%). Las proporciones se reducen al tomar solamente al grupo de hombres que manifiesta no desear cambiar en el 56,25% de los casos mientras que las mujeres son sensiblemente más reacias al cambio ya que no lo desean en el 66,67% de los casos.

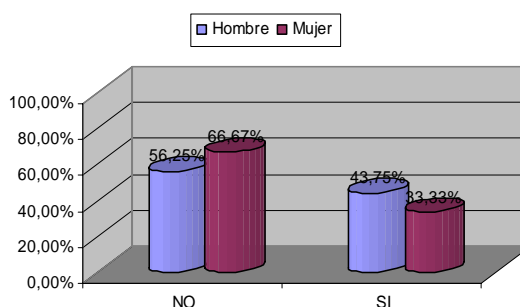
Te gustaría poder cambiar de trabajo

Te gustaría poder cambiar de trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	18	14	32
Mujer	18	9	27
Total general	36	23	59

Te gustaría poder cambiar de trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	30,51%	23,73%	54,24%
Mujer	30,51%	15,25%	45,76%
Total general	61,02%	38,98%	100,00%



Te gustaría poder cambiar de trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	56,25%	43,75%	100,00%
Mujer	66,67%	33,33%	100,00%
Total general	61,02%	38,98%	100,00%

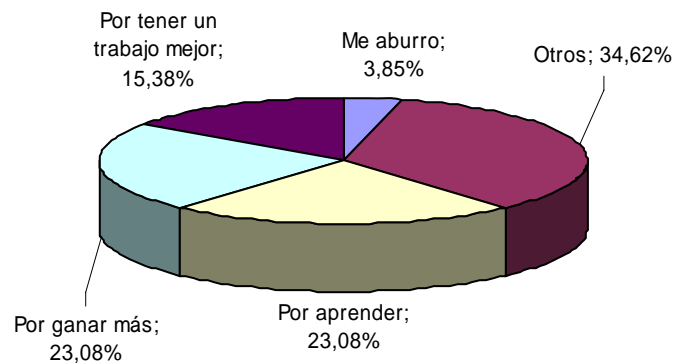


Como en el caso anterior se les pregunto a continuación por las razones del sí o el no. Las razones que apoyaban el sí son mayoritariamente indeterminadas (34,62%), seguidas en igual proporción del afán de aprender o de ganar más dinero (23,08%) y ya mas lejos, por tener un trabajo mejor (15,38%). Analizando separadamente, vemos que las mujeres se ajustan más al patrón global ya que su principal motivación es indeterminada (54,55%) o por aprender (27,27%), mientras que los hombres aspiran a otro trabajo por ganar más (33,33%) o en similares proporciones por tener un trabajo mejor, aprender u otras razones (20,00%).

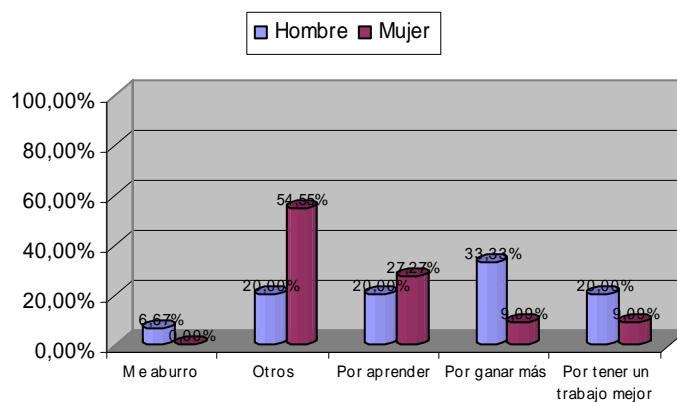
Porqué SI

Porqué SI	Me aburro	Otros	Por aprender	Por ganar más	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	1	3	3	5	3	15
Mujer		6	3	1	1	11
Total general	1	9	6	6	4	26

Porqué SI	Me aburro	Otros	Por aprender	Por ganar más	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	3,85%	11,54%	11,54%	19,23%	11,54%	57,69%
Mujer	0,00%	23,08%	11,54%	3,85%	3,85%	42,31%
Total general	3,85%	34,62%	23,08%	23,08%	15,38%	100,00%



Porqué SI	Me aburro	Otros	Por aprender	Por ganar más	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	6,67%	20,00%	20,00%	33,33%	20,00%	100,00%
Mujer	0,00%	54,55%	27,27%	9,09%	9,09%	100,00%
Total general	3,85%	34,62%	23,08%	23,08%	15,38%	100,00%



Respecto a las razones que apoyan el no desear cambio de trabajo, destaca el que el actual les gusta mucho (76,47%) seguida muy de lejos por otras razones (14,71%). Analizando las diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres, vemos que ambos responden a un patrón similar si bien los hombres dividen más su respuesta ya que un 72,22% responde que el trabajo actual les gusta mucho y un 22,22% lo justifica por otras razones, mientras que las mujeres aportan como principal argumento que les gusta mucho el actual trabajo (81,25%), no teniendo apenas peso el resto de categorías con un porcentaje de respuesta similar (6,25%)

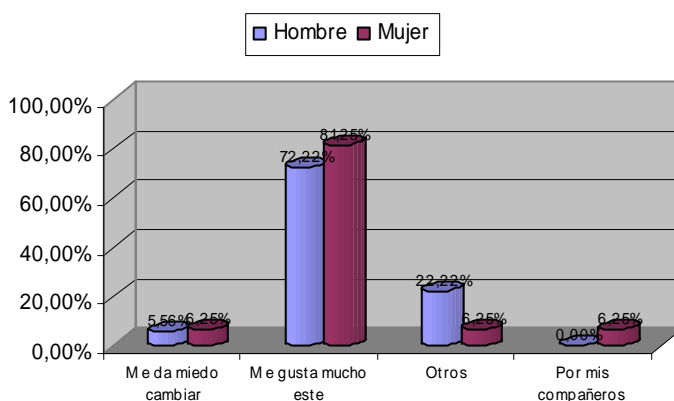
Porqué NO

Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Por mis compañeros	Total general
Hombre	1	13	4		18
Mujer	1	13	1	1	16
Total general	2	26	5	1	34

Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Por mis compañeros	Total general
Hombre	2,94%	38,24%	11,76%	0,00%	52,94%
Mujer	2,94%	38,24%	2,94%	2,94%	47,06%
Total general	5,88%	76,47%	14,71%	2,94%	100,00%



Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Por mis compañeros	Total general
Hombre	5,56%	72,22%	22,22%	0,00%	100,00%
Mujer	6,25%	81,25%	6,25%	6,25%	100,00%
Total general	5,88%	76,47%	14,71%	2,94%	100,00%



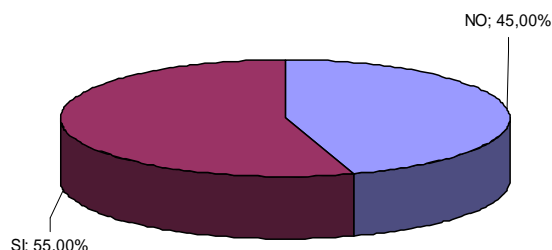
La siguiente cuestión se centraba en si al trabajador le gustaría cambiar a un trabajo de más responsabilidad. Si bien la respuesta está dividida, hay una mayoría (55,00%) a la que sí le gustaría un trabajo de más responsabilidad. Esta mayoría se nutre

principalmente del grupo de hombres (60,61%) ya que en el de mujeres son minoría las que quieren un trabajo de más responsabilidad (48,15%).

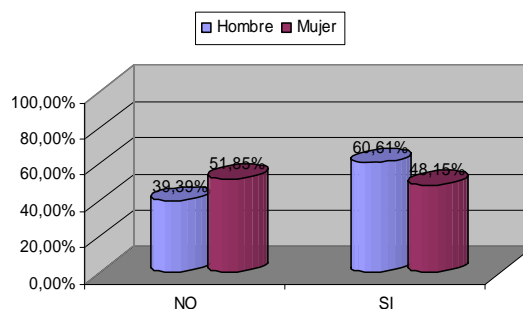
Te gustaría cambiar a un trabajo de más responsabilidad

Te gustaría cambiar a un trabajo de más responsabilidad	NO	SI	Total general
Hombre	13	20	33
Mujer	14	13	27
Total general	27	33	60

Te gustaría cambiar a un trabajo de más responsabilidad	NO	SI	Total general
Hombre	21,67%	33,33%	55,00%
Mujer	23,33%	21,67%	45,00%
Total general	45,00%	55,00%	100,00%



Te gustaría cambiar a un trabajo de más responsabilidad	NO	SI	Total general
Hombre	39,39%	60,61%	100,00%
Mujer	51,85%	48,15%	100,00%
Total general	45,00%	55,00%	100,00%

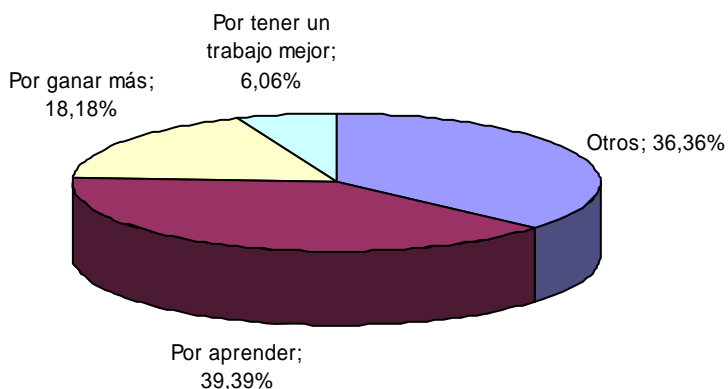


Como en aspectos anteriores se indagó por la razones de la respuesta. Los que responden que sí aducen principalmente que se debe a un deseo de aprender (39,39%) seguido de otras razones (36,36%) y más lejos el ganar más dinero (18,18%). Los hombres aportan como razón principal el deseo de aprender (40,00%) seguido en igual proporción por ganar más dinero u otras razones (25,00%). Sin embargo, las mujeres tienen principalmente otras razones (53,85%) seguidas de un deseo de aprender (38,46%). Parece pues adecuado profundizar en futuros estudios sobre las razones que justifican este deseo.

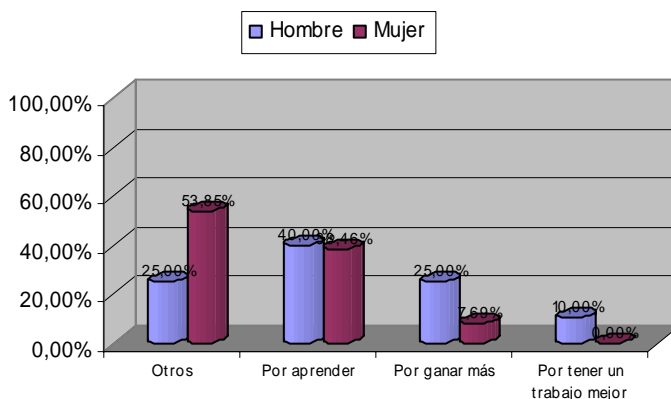
Porqué SI

Porqué SI	Otros	Por aprender	Por ganar más	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	5	8	5	2	20
Mujer	7	5	1		13
Total general	12	13	6	2	33

Porqué SI	Otros	Por aprender	Por ganar más	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	15,15%	24,24%	15,15%	6,06%	60,61%
Mujer	21,21%	15,15%	3,03%	0,00%	39,39%
Total general	36,36%	39,39%	18,18%	6,06%	100,00%



Porqué SI	Otros	Por aprender	Por ganar más	Por tener un trabajo mejor	Total general
Hombre	25,00%	40,00%	25,00%	10,00%	100,00%
Mujer	53,85%	38,46%	7,69%	0,00%	100,00%
Total general	36,36%	39,39%	18,18%	6,06%	100,00%

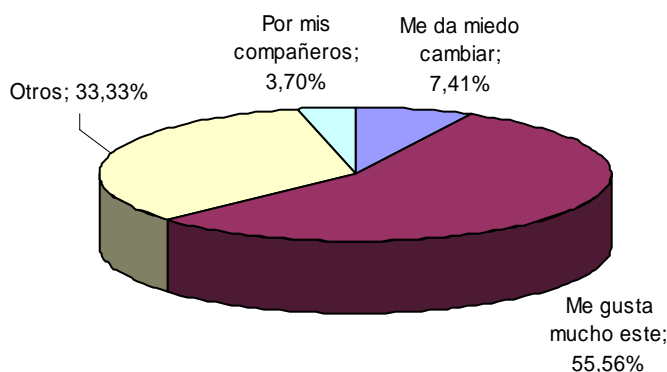


Respecto a las razones de no desear trabajos de más responsabilidad, la principal es de nuevo que les gusta mucho el actual trabajo (55,56%), seguida de otras razones por determinar (33,33%). Encontramos la misma tendencia en el grupo de hombres ya que opinan que no porque les gusta mucho el actual (61,54%) o por otras razones (38,46%). Las mujeres dispersan algo más sus opiniones si bien opinan que les gusta mucho el actual (50,00%) u otras razones (28,57%) pero también manifiestan miedo al cambio (14,29%).

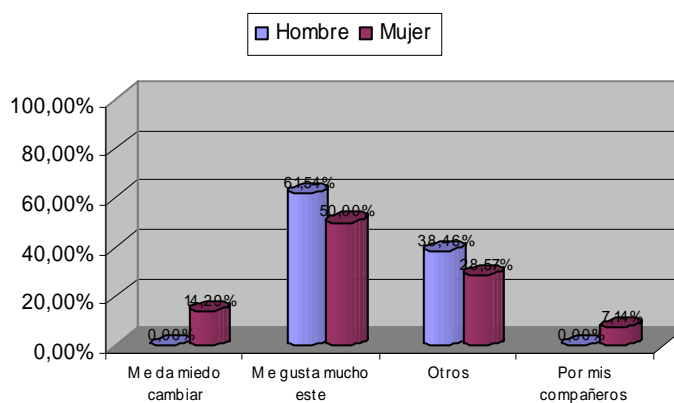
Porqué NO

Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Por mis compañeros	Total general
Hombre		8	5		13
Mujer	2	7	4	1	14
Total general	2	15	9	1	27

Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Por mis compañeros	Total general
Hombre	0,00%	29,63%	18,52%	0,00%	48,15%
Mujer	7,41%	25,93%	14,81%	3,70%	51,85%
Total general	7,41%	55,56%	33,33%	3,70%	100,00%



Porqué NO	Me da miedo cambiar	Me gusta mucho este	Otros	Por mis compañeros	Total general
Hombre	0,00%	61,54%	38,46%	0,00%	100,00%
Mujer	14,29%	50,00%	28,57%	7,14%	100,00%
Total general	7,41%	55,56%	33,33%	3,70%	100,00%

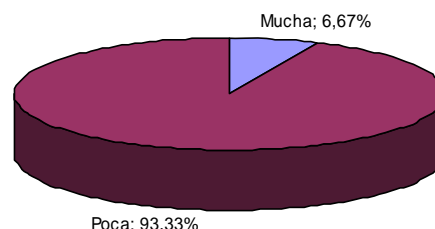


La entrevista preguntaba a continuación por la necesidad de ayuda en el trabajo. A este respecto, la gran mayoría manifestó necesitar poca ayuda (93,33%), tanto en el grupo de hombres (90,91%) como en el de mujeres (96,30%).

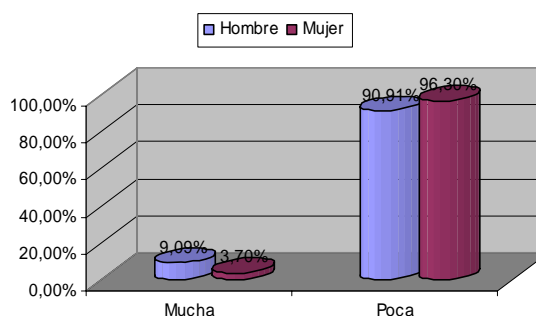
Necesitas mucha o poca ayuda en tu trabajo

Necesitas mucha o poca ayuda en tu trabajo	Mucha	Poca	Total general
Hombre	3	30	33
Mujer	1	26	27
Total general	4	56	60

Necesitas mucha o poca ayuda en tu trabajo	Mucha	Poca	Total general
Hombre	5,00%	50,00%	55,00%
Mujer	1,67%	43,33%	45,00%
Total general	6,67%	93,33%	100,00%



Necesitas mucha o poca ayuda en tu trabajo	Mucha	Poca	Total general
Hombre	9,09%	90,91%	100,00%
Mujer	3,70%	96,30%	100,00%
Total general	6,67%	93,33%	100,00%

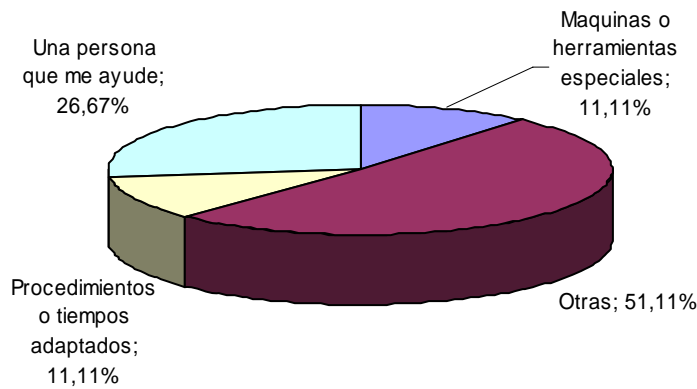


Respecto al tipo de ayuda que necesitan los trabajadores, en la mayor parte de los casos no podemos determinarlo por ser la respuesta otras (51,11%), seguido de una persona de ayuda (26,67%). Estos porcentajes son muy similares tanto en los hombres que responden otras en el 53,85% y una persona de ayuda en el 26,92% de casos, como en las mujeres que contestan otras en el 47,37% y una persona de ayuda en el 26,32% de los casos.

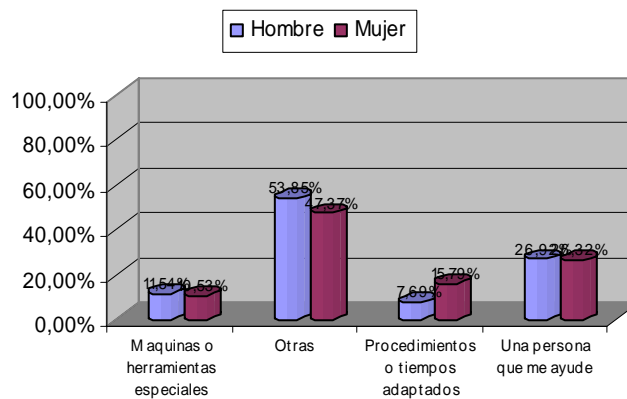
Que tipo de ayuda

Qué tipo de ayuda	Maquinas o Herramientas especiales	Otras	Procedimientos o tiempos adaptados	Una persona que me ayude	Total general	
Hombre		3	14	2	7	26
Mujer		2	9	3	5	19
Total general		5	23	5	12	45

Qué tipo de ayuda	Maquinas o herramientas especiales	Otras	Procedimientos o tiempos adaptados	Una persona que me ayude	Total general	
Hombre		6,67%	31,11%	4,44%	15,56%	57,78%
Mujer		4,44%	20,00%	6,67%	11,11%	42,22%
Total general		11,11%	51,11%	11,11%	26,67%	100,00%



Qué tipo de ayuda	Maquinas o herramientas especiales	Otras	Procedimientos o tiempos adaptados	Una persona que me ayude	Total general
Hombre	11,54%	53,85%	7,69%	26,92%	100,00%
Mujer	10,53%	47,37%	15,79%	26,32%	100,00%
Total general	11,11%	51,11%	11,11%	26,67%	100,00%

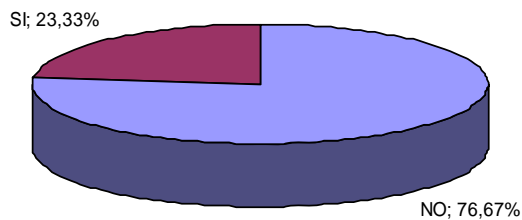


Cuando se les preguntó sobre si consideraban que necesitaban más ayuda, el 76,67% contestó que no. Este porcentaje se reduce en los hombres que responden no en el 72,73% de casos mientras que aumenta en las mujeres que responden que no en el 81,48% de los casos. En este sentido, se preguntó también si al trabajador le gustaba o no recibir ayuda, a lo que el 88,33% respondió que sí. Esta respuesta fue muy similar tanto en hombres (87,88% responden sí) como en mujeres (88,89% responden sí).

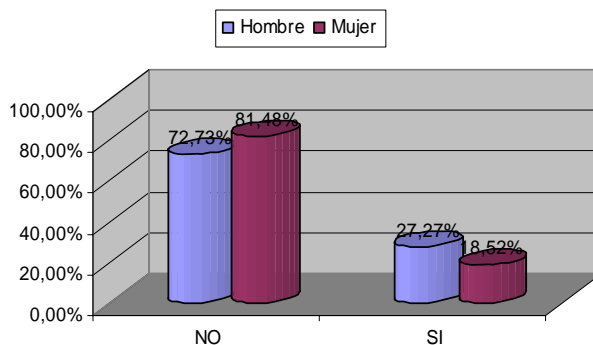
Necesitarías más ayuda

Necesitarías más ayuda	NO	SI	Total general
Hombre	24	9	33
Mujer	22	5	27
Total general	46	14	60

Necesitarías más ayuda	NO	SI	Total general
Hombre	40,00%	15,00%	55,00%
Mujer	36,67%	8,33%	45,00%
Total general	76,67%	23,33%	100,00%



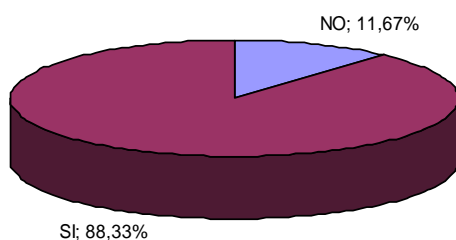
Necesitarías más ayuda	NO	SI	Total general
Hombre	72,73%	27,27%	100,00%
Mujer	81,48%	18,52%	100,00%
Total general	76,67%	23,33%	100,00%



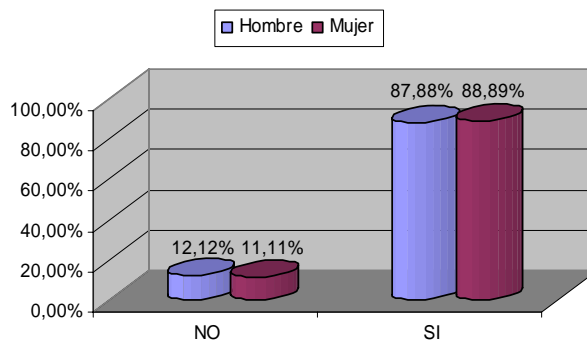
Te gusta recibir ayuda

Te gusta recibir ayuda	NO	SI	Total general
Hombre	4	29	33
Mujer	3	24	27
Total general	7	53	60

Te gusta recibir ayuda	NO	SI	Total general
Hombre	6,67%	48,33%	55,00%
Mujer	5,00%	40,00%	45,00%
Total general	11,67%	88,33%	100,00%



Te gusta recibir ayuda	NO	SI	Total general
Hombre	12,12%	87,88%	100,00%
Mujer	11,11%	88,89%	100,00%
Total general	11,67%	88,33%	100,00%

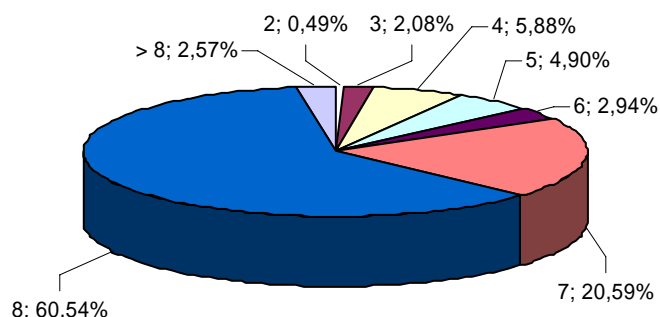


Respecto a las horas de trabajo diarias desempeñadas por los trabajadores entrevistados, la gran mayoría realiza jornadas de 8 horas (60,54%) o 7 (20,59%) y en mucha menor medida medias jornadas de 4 horas (5,88%) o 4 (4,90%). Analizando las diferencias por genero, los hombres trabajan 8 horas (69,11%) ó 7 (15,21%) y en menor medida pero igual proporción 4 ó 6 horas (5,18%). Las mujeres sin embargo, trabajan 8 horas (49,29%) ó 7 (27,76%) y en menor medida 4 (6,80%) o más de 8 (5,95%). Por lo que parece que los hombres realizan jornadas ligeramente más largas en términos generales.

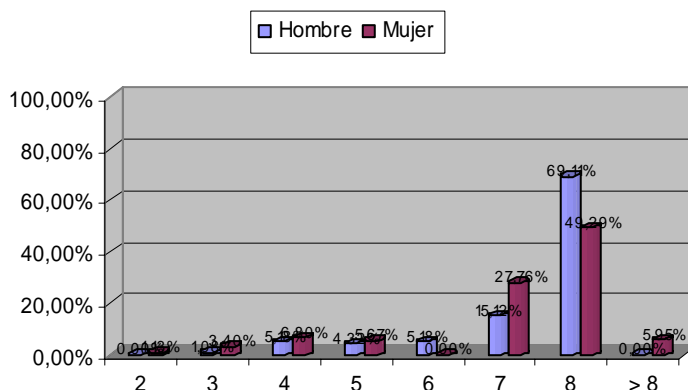
Horas de trabajo diarias

Horas de trabajo diarias	2	3	4	5	6	7	8	> 8	Total general
Hombre		1	3	2	2	5	20		33
Mujer	1	2	3	2		7	11	1	27
Total general	1	3	6	4	2	12	31	1	60

Horas de trabajo diarias	2	3	4	5	6	7	8	> 8	Total general
Hombre	0,00%	0,61%	2,94%	2,45%	2,94%	8,58%	39,22%	0,00%	56,74%
Mujer	0,49%	1,47%	2,94%	2,45%	0,00%	12,01%	21,51%	2,57%	43,26%
Total general	0,49%	2,08%	5,88%	4,90%	2,94%	20,59%	60,54%	2,57%	100,00%



Horas de trabajo diarias	2	3	4	5	6	7	8	> 8	Total general
Hombre	0,00%	1,08%	5,18%	4,32%	5,18%	15,12%	69,11%	0,00%	100,00%
Mujer	1,13%	3,40%	6,80%	5,67%	0,00%	27,76%	49,29%	5,95%	100,00%
Total general	0,49%	2,08%	5,88%	4,90%	2,94%	20,59%	60,54%	2,57%	100,00%

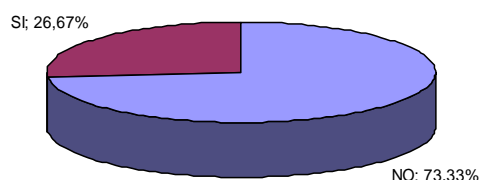


Seguidamente se cuestionaba sobre si deseaban trabajar más horas de las que actualmente lo hacían. La gran mayoría (73,33%) manifiesta que no, pero por separado, mientras que los hombres opinan que no en el 78,79% de los casos, las mujeres lo hacen en el 66,67%, habiendo por tanto un tercio de ellas (33,33%) que desearían una jornada más larga.

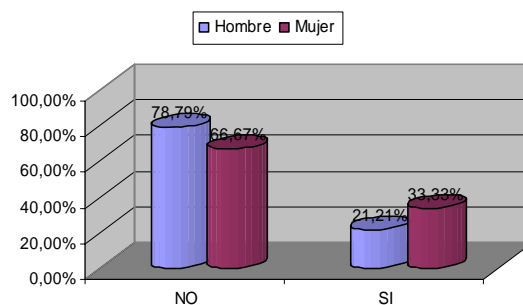
Te gustaría trabajar más horas

Te gustaría trabajar más horas	NO	SI	Total general
Hombre	26	7	33
Mujer	18	9	27
Total general	44	16	60

Te gustaría trabajar más horas	NO	SI	Total general
Hombre	43,33%	11,67%	55,00%
Mujer	30,00%	15,00%	45,00%
Total general	73,33%	26,67%	100,00%



Te gustaría trabajar más horas	NO	SI	Total general
Hombre	78,79%	21,21%	100,00%
Mujer	66,67%	33,33%	100,00%
Total general	73,33%	26,67%	100,00%

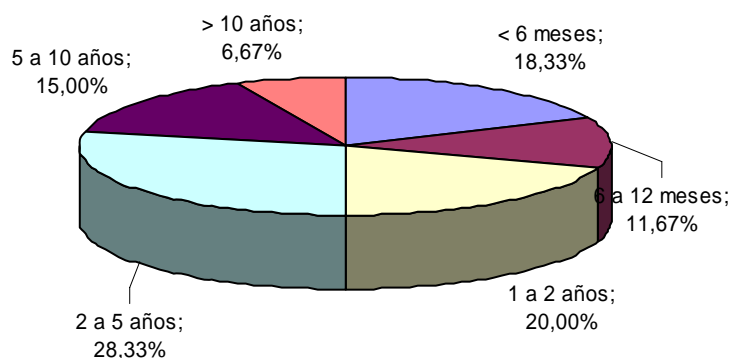


Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo, la mayoría de los trabajadores entrevistados tenían una antigüedad de entre 2 y 5 años (28,33%) o de 1 a 2 años (20,00%), siendo la tercera opción en representatividad la de menos de 6 meses (18,33%). En este aspecto, encontramos diferencias acusadas en una aproximación diferenciada por género. Así, los hombres manifiestan una antigüedad entre 2 y 5 años (30,30%) o de 5 a 10 años (21,21%) y en esa misma proporción de menos de 6 meses. Por otra parte. Las mujeres tienen una antigüedad entre 2 y 5 años (25,39%) o de 1 a 2 años (25,93%) y en proporciones similares menos de 6 meses o de 6 a doce (14,81%). Podemos ver pues que las mujeres tienen en términos generales menos antigüedad en el puesto de trabajo.

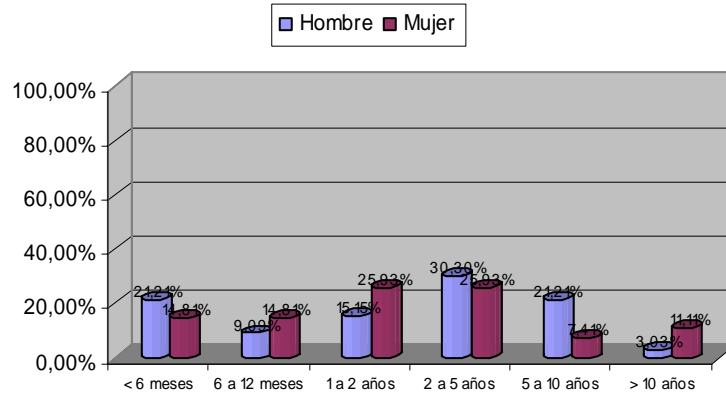
Cuanto tiempo llevas en tu puesto de trabajo

Cuanto tiempo llevas en tu puesto de trabajo	< 6 meses	6 a 12 meses	1 a 2 años	2 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años	Total general
Hombre	7	3	5	10	7	1	33
Mujer	4	4	7	7	2	3	27
Total general	11	7	12	17	9	4	60

Cuanto tiempo llevas en tu puesto de trabajo	< 6 meses	6 a 12 meses	1 a 2 años	2 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años	Total general
Hombre	11,67%	5,00%	8,33%	16,67%	11,67%	1,67%	55,00%
Mujer	6,67%	6,67%	11,67%	11,67%	3,33%	5,00%	45,00%
Total general	18,33%	11,67%	20,00%	28,33%	15,00%	6,67%	100,00%



Cuanto tiempo llevas en tu puesto de trabajo	< 6 meses	6 a 12 meses	1 a 2 años	2 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años	Total general
Hombre	21,21%	9,09%	15,15%	30,30%	21,21%	3,03%	100,00%
Mujer	14,81%	14,81%	25,93%	25,93%	7,41%	11,11%	100,00%
Total general	18,33%	11,67%	20,00%	28,33%	15,00%	6,67%	100,00%

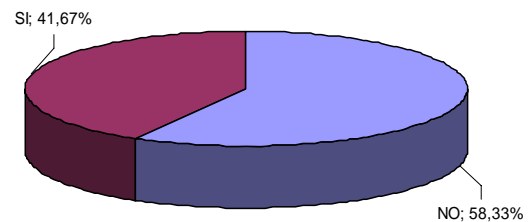


Una nueva cuestión se centraba en la preparación previa de los trabajadores. Concretamente si habían recibido preparación. A este respecto, más de la mitad de los trabajadores encuestados (58,33%) no había recibido preparación laboral previa, y menos aun las mujeres (62,96%) que los hombres (54,55%). Sin embargo, el 85,00% de la muestra considera que es importante la formación laboral previa y en una proporción casi idéntica lo aseveran los hombres (84,85%) y las mujeres (85,19%).

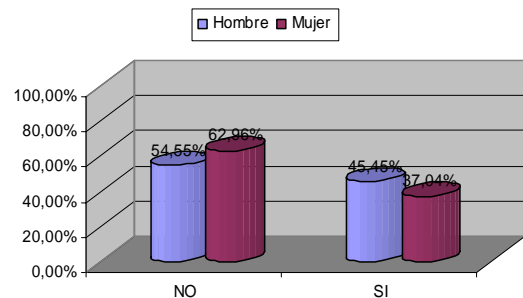
Recibió preparación laboral previa

Recibió preparación laboral previa	NO	SI	Total general
Hombre	18	15	33
Mujer	17	10	27
Total general	35	25	60

Recibió preparación laboral previa	NO	SI	Total general
Hombre	30,00%	25,00%	55,00%
Mujer	28,33%	16,67%	45,00%
Total general	58,33%	41,67%	100,00%



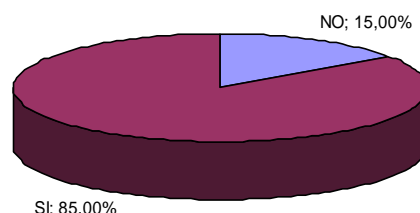
Recibió preparación laboral previa	NO	SI	Total general
Hombre	54,55%	45,45%	100,00%
Mujer	62,96%	37,04%	100,00%
Total general	58,33%	41,67%	100,00%



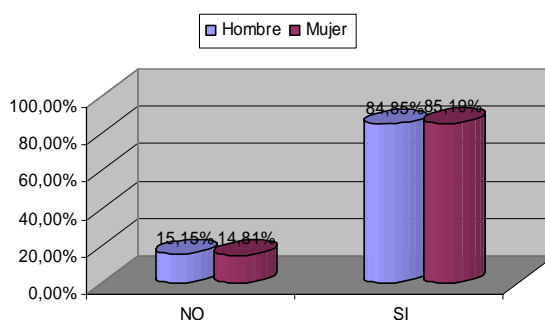
Crees que es importante la formación previa

Crees que es importante la formación previa	NO	SI	Total general
Hombre	5	28	33
Mujer	4	23	27
Total general	9	51	60

Crees que es importante la formación previa	NO	SI	Total general
Hombre	8,33%	46,67%	55,00%
Mujer	6,67%	38,33%	45,00%
Total general	15,00%	85,00%	100,00%



Crees que es importante la formación previa	NO	SI	Total general
Hombre	15,15%	84,85%	100,00%
Mujer	14,81%	85,19%	100,00%
Total general	15,00%	85,00%	100,00%

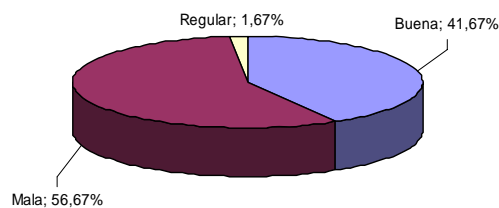


Al preguntar por la calidad de la formación recibida, el 56,67% la valoraba como mala, frente a un 41,67% que la valoraba como buena y un mínimo 1,67% que apreciaba que era regular. Las tendencias se repiten en el grupo de hombres que opina que es mala en el 51,52%, y de manera mucho más acusada en el grupo de mujeres que opina que era mala en el 62,96% de los casos. Y si les preguntamos sobre si consideraban que la formación debería haber sido diferente, el 65,00% responde que sí, tanto los hombres (63,64%) como las mujeres (66,67%).

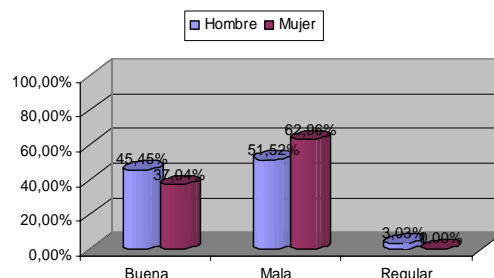
Opinión de la formación recibida

Opinión de la formación recibida	Buena	Mala	Regular	Total general
Hombre	15	17	1	33
Mujer	10	17	0	27
Total general	25	34	1	60

Opinión de la Formación recibida	Buena	Mala	Regular	Total general
Hombre	25,00%	28,33%	1,67%	55,00%
Mujer	16,67%	28,33%	0,00%	45,00%
Total general	41,67%	56,67%	1,67%	100,00%



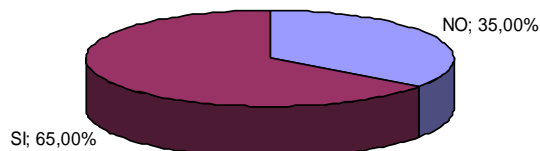
Opinión de la Formación recibida	Buena	Mala	Regular	Total general
Hombre	45,45%	51,52%	3,03%	100,00%
Mujer	37,04%	62,96%	0,00%	100,00%
Total general	41,67%	56,67%	1,67%	100,00%



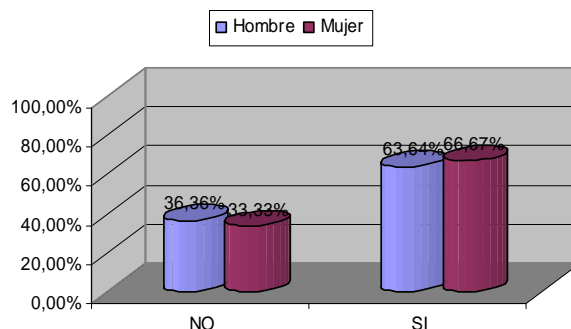
Debería haber sido diferente la formación

Debería haber sido diferente la formación	NO	SI	Total general
Hombre	12	21	33
Mujer	9	18	27
Total general	21	39	60

Debería haber sido diferente la formación	NO	SI	Total general
Hombre	20,00%	35,00%	55,00%
Mujer	15,00%	30,00%	45,00%
Total general	35,00%	65,00%	100,00%



Debería haber sido diferente la formación	NO	SI	Total general
Hombre	36,36%	63,64%	100,00%
Mujer	33,33%	66,67%	100,00%
Total general	35,00%	65,00%	100,00%



Podemos concluir este apartado extrayendo algunas conclusiones relevantes de los datos obtenidos. La mayoría de los entrevistados han accedido al empleo a través de una asociación (53,53%) hombres y mujeres coinciden al respecto, pero las mujeres

recurren también a la familia (18,52%) mientras que los hombres utilizan más otros medios (30,30%). Más de la mitad ha realizado una entrevista previa al empleo (55,00%) aunque es más común en hombres (60,61%) que en mujeres (48,15%).

Para el 35,00% este era su primer empleo, pero son más las mujeres que trabajaban por primera vez (40,74%) que los hombres (30,30%). El resto había tenido 1 (20,69%) ó 2 (18,97%) trabajos anteriores, así ocurría también en los hombres, pero las mujeres habían tenido mayoritariamente 2 trabajos previos (23,08%).

La gran mayoría de trabajadores están satisfechos con lo que hacen en su trabajo (93,33%). Lo que más les gusta del trabajo es la tarea (41,76%) y los compañeros (30,00%) y lo que menos, esta indeterminado (otros 45,76%) y el dinero (35,59%), aunque las mujeres también señalan como tercer elemento a los compañeros (15,38%).

El 71,67% desearía realizar cosas diferentes, sobre todo por aprender cosas nuevas (61,36%), aunque los que no lo deseaban aducían que les gustaba mucho el trabajo actual (88,24%), y los hombres también el miedo al cambio (10,00%) mientras que las mujeres señalaban como segunda opción otras razones (14,29%). El 61,02% no desea cambiar de trabajo, menos las mujeres (66,67%) que los hombres (56,25%) y principalmente por que el actual les gusta mucho (76,47%), aunque los que si lo desean lo justifican por razones sin determinar (34,62%) o por aprender o ganar más (ambos con 23,08%). Al 55,00% les gustaría desempeñar un trabajo de más responsabilidad, principalmente a los hombres (60,61%) y bastante menos a las mujeres (48,15%). Los que sí quieren, manifiestan que es por aprender (39,39%) o por otras razones (36,36%), aunque los hombres, después del deseo de aprender señalan el dinero u otras razones en igual proporción (25,00%) mientras que las mujeres aducen principalmente otras razones (53,85%) o el deseo de aprender (28,46%). Los que no desean más responsabilidad opinan que les gusta este trabajo (55,56%) u otras razones (28,57%), y los hombres se manifiestan en términos muy similares, mientras que las mujeres introducen como tercera causa el miedo al cambio (14,29%).

El 93,33% manifiesta que necesita poca ayuda en el trabajo. La ayuda que necesitan es principalmente indeterminada (51,11) o una persona de ayuda (26,67%). El 76,67% no considera que necesite más ayuda de la que actualmente recibe, y con más énfasis en las mujeres (81,48% que en los hombres (72,73%). Además, al 88,33% les gusta que se les ayude.

La gran mayoría trabaja 8 horas (60,54%) o 7 (20,59%), teniendo en conjunto jornadas más largas los hombres (8 horas el 69,11% ó 7 el 15,21%) que las mujeres (8 horas el 49,29% ó 7 el 27,76%). Al 73,33% no le gustaría trabajar más horas, aunque en mayor proporción que los hombres (33,33% frente a 21,21%), un tercio de las mujeres si desearía aumentar su jornada.

El 28,33% tenía una antigüedad entre 2 y 5 años y el 20,00% de 1 o 2 años. Pero los hombres llevaban trabajando entre 2 y 5 años el 30,30% y de 5 a 10 el 21,21%, mientras que las mujeres llevaban entre 2 y 5 años el 25,39% y de 1 a dos años el 25,93%, mostrando pues menos antigüedad.

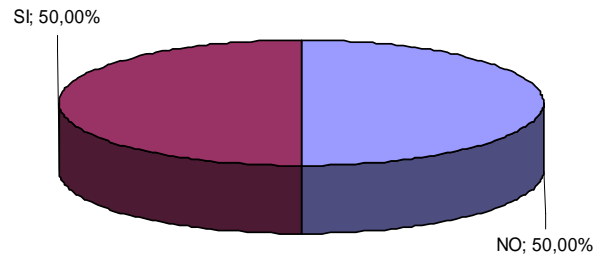
Finalmente, el 58,33% no había recibido formación laboral previa, menos las mujeres (62,96%) que los hombres (54,55%), aunque el 85,00% considera que es importante. El 56,67% valora la formación recibida como mala, más las mujeres (62,96%) que los hombres (51,52%), y el 65,00% considera que debería haber sido diferente.

BIENESTAR MATERIAL

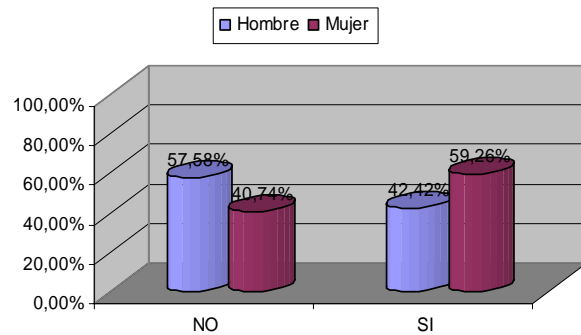
En este apartado vamos a analizar aspectos relacionados con el bienestar material de los trabajadores de los centros desde la perspectiva de la calidad de vida. La primera cuestión analizada fue la satisfacción de los trabajadores con el salario percibido, y la opinión está claramente dividida al 50,00%. Sin embargo, los hombres manifiestan un mayor grado de insatisfacción con su sueldo (57,58% responden no) mientras que las mujeres están en conjunto más satisfechas (59,26% responden sí).

Satisfecho con el salario			
Satisfecho con el salario	NO	SI	Total general
Hombre	19	14	33
Mujer	11	16	27
Total general	30	30	60

Satisfecho con el salario	NO	SI	Total general
Hombre	31,67%	23,33%	55,00%
Mujer	18,33%	26,67%	45,00%
Total general	50,00%	50,00%	100,00%



Satisfecho con el salario	NO	SI	Total general
Hombre	57,58%	42,42%	100,00%
Mujer	40,74%	59,26%	100,00%
Total general	50,00%	50,00%	100,00%

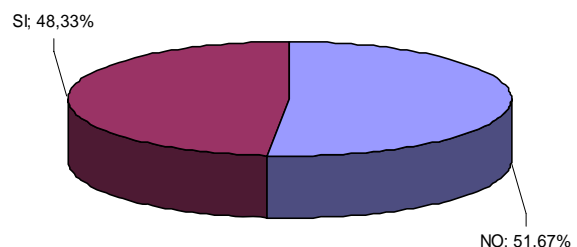


Respecto a si consideraban justo el salario percibido, se encuentra de nuevo una división clara ya que el 51,67% opina que no. De nuevo también, son los hombres los que muestran un mayor grado de insatisfacción ya que una amplia mayoría responde no estar satisfecho (63,64%) mientras que en las mujeres ocurre otra vez lo contrario, manifestando mayoritariamente que consideran su salario justo (62,96%).

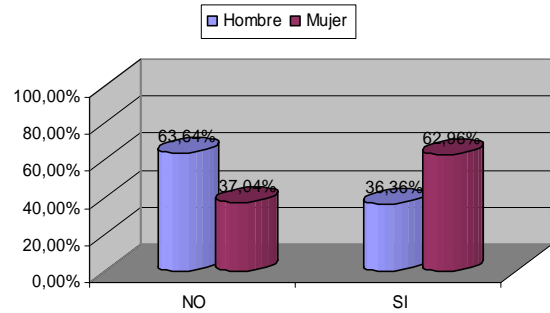
Salario justo

Salario justo	NO	SI	Total general
Hombre	21	12	33
Mujer	10	17	27
Total general	31	29	60

Salario justo	NO	SI	Total general
Hombre	35,00%	20,00%	55,00%
Mujer	16,67%	28,33%	45,00%
Total general	51,67%	48,33%	100,00%



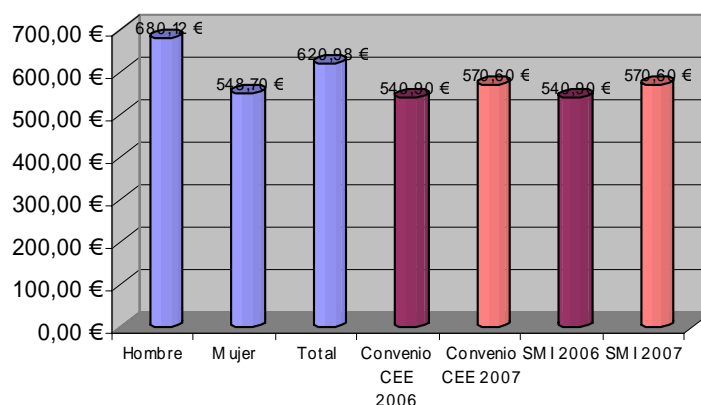
Salario justo	NO	SI	Total general
Hombre	63,64%	36,36%	100,00%
Mujer	37,04%	62,96%	100,00%
Total general	51,67%	48,33%	100,00%



A continuación vamos a realizar análisis respecto a los salarios de los trabajadores. Hemos de señalar previamente que las posibles interpretaciones deben ser realizadas con cautela. La pregunta realizada fue ¿cuánto ganas?, pudiendo interpretar el entrevistado la pregunta referida tanto al salario bruto como al neto, y además no se precisa la jornada de trabajo. La recomendación en este sentido para próximos estudios es preguntar por el sueldo bruto o neto por hora, o en su caso tomando el dato de la jornada de trabajo para extraer el sueldo hora posteriormente. Con estas reservas, pero considerando de interés la tendencia que pueda extraerse en el análisis de género, los datos indican que el salario medio de los operarios de los centros es de 620,98 € mensuales, aunque no se distribuye igualitariamente entre hombres y mujeres, ya que los hombres perciben como media 680,12€ mientras que las mujeres perciben como media 548,70. Es interesante señalar, a modo de referencia, las cuantías del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2006 y 2007, que son por otro lado, las mismas que establece el convenio colectivo del sector para operarios de Centros Especiales de Empleo y que son 540,90€ para 2006 y 570,60€ para 2007. Apreciamos por tanto que los salarios medios son bajos, y que existe una clara discriminación en el grupo de mujeres.

Salario medio

Salario medio	Total
Hombre	680,12 €
Mujer	548,70 €
Total	620,98 €
Convenio CEE 2006	540,90 €
Convenio CEE 2007	570,60 €
SMI 2006	540,90 €
SMI 2007	570,60 €

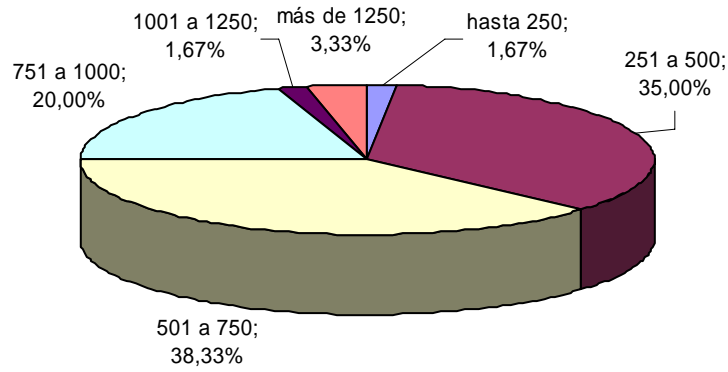


Profundizando más en el salario percibido, vemos que el 38,33% percibe entre 501 y 750 €, seguido de un 35,00% que percibe de 251 a 500 € y de un 20,00% que percibe entre 751 y 1000 euros. Apreciamos de nuevo las diferencias acusadas respecto a las mujeres ya que los hombres se distribuyen en un 42,42% % que percibe entre 501 y 750 €, seguido de un 30,30% que percibe de 251 a 500 € y de un 18,18% que percibe entre 751 y 1000 euros, mientras que las mujeres se distribuyen en un 40,74% que percibe de 251 a 500 €, seguido de un 33,33% percibe entre 501 y 750 € y de un 22,22% que percibe entre 751 y 1000 euros.

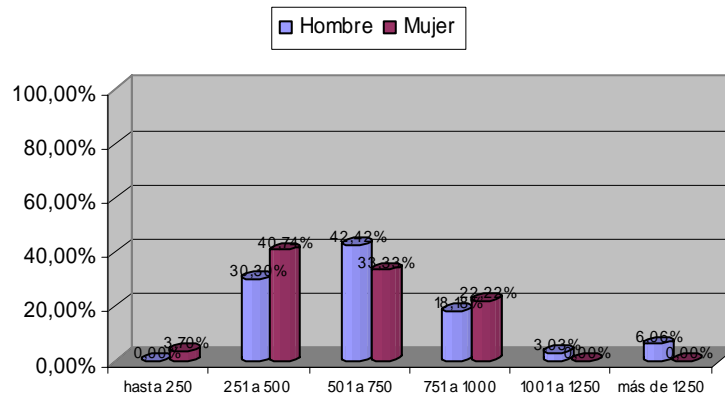
Salario actual

Salario actual	hasta 250	251 a 500	501 a 750	751 a 1000	1001 a 1250	más de 1250	Total general
Hombre		10	14	6	1	2	33
Mujer	1	11	9	6			27
Total general	1	21	23	12	1	2	60

Salario actual	hasta 250	251 a 500	501 a 750	751 a 1000	1001 a 1250	más de 1250	Total general
Hombre	0,00%	16,67%	23,33%	10,00%	1,67%	3,33%	55,00%
Mujer	1,67%	18,33%	15,00%	10,00%	0,00%	0,00%	45,00%
Total general	1,67%	35,00%	38,33%	20,00%	1,67%	3,33%	100,00%



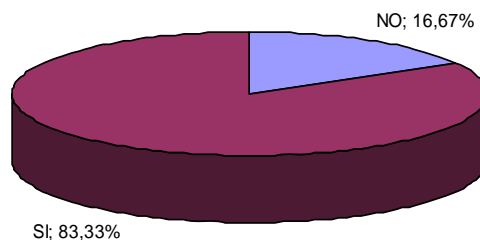
Salario actual	hasta 250	251 a 500	501 a 750	751 a 1000	1001 a 1250	más de 1250	Total general
Hombre	0,00%	30,30%	42,42%	18,18%	3,03%	6,06%	100,00%
Mujer	3,70%	40,74%	33,33%	22,22%	0,00%	0,00%	100,00%
Total general	1,67%	35,00%	38,33%	20,00%	1,67%	3,33%	100,00%



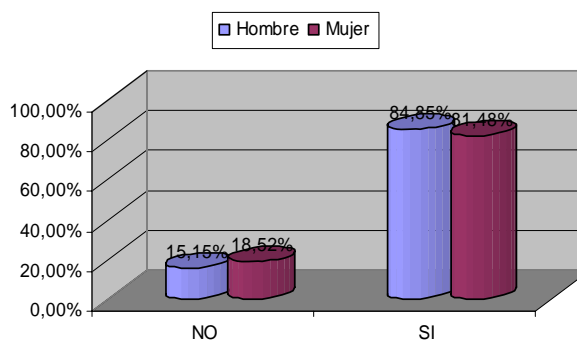
La última cuestión de este apartado se centró en si los trabajadores podían o no disponer de su dinero, y el 83,33% manifiesta que sí, prácticamente en la misma medida los hombres (84,85%) que las mujeres (81,48%), aunque estas últimas ligeramente en menor medida.

Dispones de tu dinero			
Dispones de tu dinero	NO	SI	Total general
Hombre	5	28	33
Mujer	5	22	27
Total general	10	50	60

Dispones de tu dinero	NO	SI	Total general
Hombre	8,33%	46,67%	55,00%
Mujer	8,33%	36,67%	45,00%
Total general	16,67%	83,33%	100,00%



Dispones de tu dinero	NO	SI	Total general
Hombre	15,15%	84,85%	100,00%
Mujer	18,52%	81,48%	100,00%
Total general	16,67%	83,33%	100,00%



Como colofón de este apartado, podemos extraer algunas conclusiones relevantes. El 50,00% de los trabajadores no está contento con su salario, lo que se acentúa en los hombres (57,58%) más que en las mujeres (40,74%). El 51,67% opina que el salario percibido no es justo y, de nuevo, son los hombres los más drásticos en este sentido con un 63,64% que opina que no), frente a las mujeres con 37,04 que opina que no, mucho más conformistas. El salario medio es de 620,98€ y a nuestro juicio bajo, mucho más alto en los hombres (680,12€) que en las mujeres (548,70€), siendo el SMI y el salario de convenio 540,90€ para 2006 y 570,60€ para 2007. Repetimos que el dato es de salario mensual, no distinguiéndose tipo de jornada, por lo que las interpretaciones hay que hacerlas con reservas, y sería adecuado tomar el dato de sueldo por hora de trabajo, que nos permitiría comparaciones reales. La discriminación de la mujer se ve de nuevo al tomar los salarios por tramos, ya que el porcentaje mayoritario de hombres está en la franja de 501 a 750 € (42,42%) mientras que el de la mujer se sitúa en la franja de 251 a 500 € (40,74%). Finalmente, el 83,33% declara que puede disponer de sueldo, tanto hombres como mujeres sin apenas diferencias.

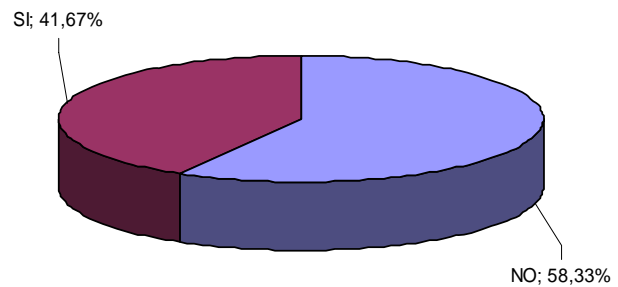
AUTODETERMINACIÓN

En este apartado analizaremos datos relativos a la autodeterminación de los trabajadores de los centros. La primera cuestión de este apartado se centró en si el trabajador consideraba que necesitaba ayuda para administrar su dinero. El 58,33% considera que no la necesita, y los porcentajes son casi idénticos en hombres (57,58%) y en mujeres (59,26%).

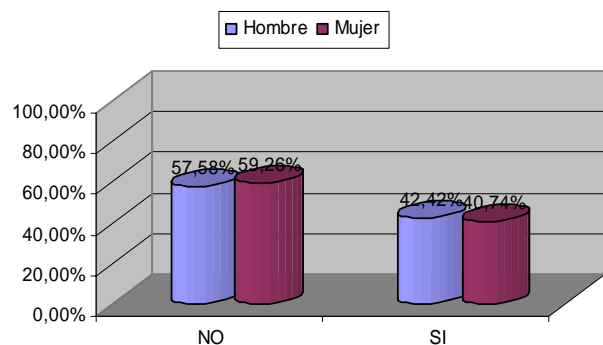
Ayuda para administrar tu dinero

Ayuda para administrar tu dinero	NO	SI	Total general
Hombre	19	14	33
Mujer	16	11	27
Total general	35	25	60

Ayuda para administrar tu dinero	NO	SI	Total general
Hombre	31,67%	23,33%	55,00%
Mujer	26,67%	18,33%	45,00%
Total general	58,33%	41,67%	100,00%



Ayuda para administrar tu dinero	NO	SI	Total general
Hombre	57,58%	42,42%	100,00%
Mujer	59,26%	40,74%	100,00%
Total general	58,33%	41,67%	100,00%

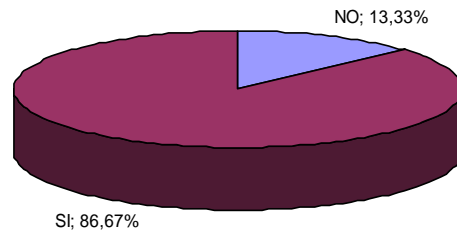


La siguiente cuestión se centró en si la vida del trabajador había cambiado desde que había conseguido un trabajo. A este respecto la gran mayoría (86,67%) consideraba que sí, siendo las proporciones de hombres y mujeres que manifestaban esta opinión muy similares, ya que los hombres opinaban que si en un 87,88% y las mujeres lo hacían en un 85,19% de casos.

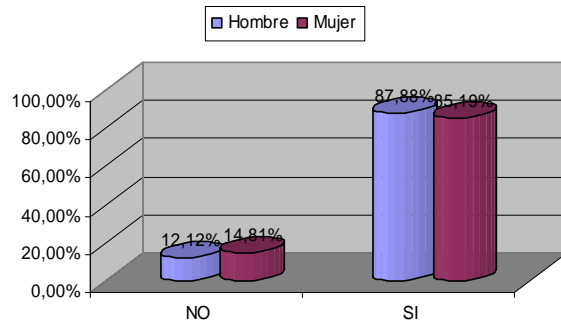
Tu vida ha cambiado desde que trabajas

Tu vida ha cambiado desde que trabajas	NO	SI	Total general
Hombre	4	29	33
Mujer	4	23	27
Total general	8	52	60

Tu vida ha Cambiado desde que trabajas	NO	SI	Total general
Hombre	6,67%	48,33%	55,00%
Mujer	6,67%	38,33%	45,00%
Total general	13,33%	86,67%	100,00%



Tu vida ha Cambiado desde que trabajas	NO	SI	Total general
Hombre	12,12%	87,88%	100,00%
Mujer	14,81%	85,19%	100,00%
Total general	13,33%	86,67%	100,00%

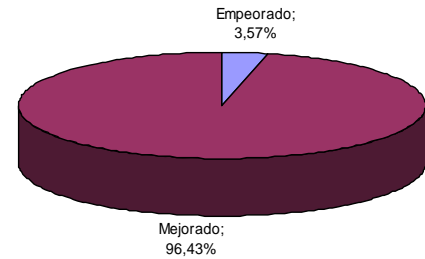


Seguidamente la entrevista cuestionaba como había cambiado la vida del trabajador. La inmensa mayoría (96,43%) afirmaba que su vida había mejorado. Al igual que en la cuestión anterior, esta respuesta era prácticamente similar en el grupo de hombres (96,77%) que en el de mujeres (96,00%). Se pregunto también si el trabajador se sentía mejor desde que trabajaba, y casi la totalidad (98,33%) respondió que sí. Los hombres a este respecto se manifestaron ligeramente menos rotundos (96,97%) que las mujeres (100,00%) que fueron unánimes.

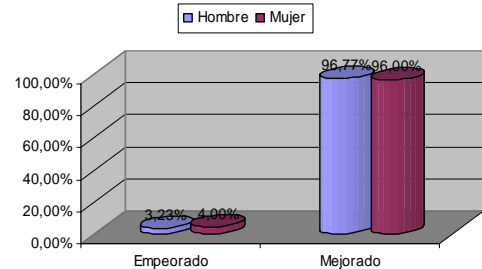
Cómo ha cambiado tu vida

Cómo ha cambiado tu vida	Empeorado	Mejorado	Total general
Hombre	1	30	31
Mujer	1	24	25
Total general	2	54	56

Cómo ha cambiado tu vida	Empeorado	Mejorado	Total general
Hombre	1,79%	53,57%	55,36%
Mujer	1,79%	42,86%	44,64%
Total general	3,57%	96,43%	100,00%



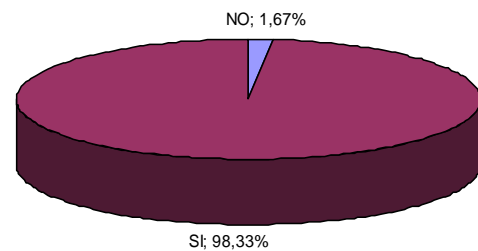
Cómo ha cambiado tu vida	Empeorado	Mejorado	Total general
Hombre	3,23%	96,77%	100,00%
Mujer	4,00%	96,00%	100,00%
Total general	3,57%	96,43%	100,00%



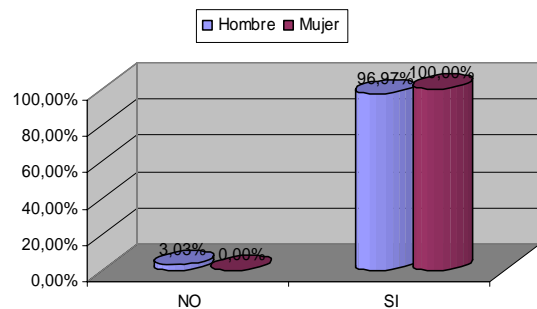
Te sientes mejor desde que trabajas

Te sientes mejor desde que trabajas	NO	SI	Total general
Hombre	1	32	33
Mujer		27	27
Total general	1	59	60

Te sientes mejor desde que trabajas	NO	SI	Total general
Hombre	1,67%	53,33%	55,00%
Mujer	0,00%	45,00%	45,00%
Total general	1,67%	98,33%	100,00%



Te sientes mejor desde que trabajas	NO	SI	Total general
Hombre	3,03%	96,97%	100,00%
Mujer	0,00%	100,00%	100,00%
Total general	1,67%	98,33%	100,00%



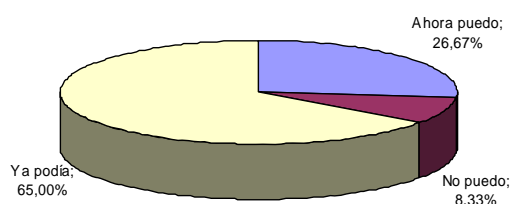
La entrevista, en este punto, incidió sobre cuestiones concretas que pudiesen haber cambiado desde el acceso al empleo. La primera de ellas, si desde ese momento el trabajador podía decidir sobre compras pequeñas. El 65,00% manifestó que ya podía hacerlo con anterioridad, aunque un porcentaje importante (26,67%) lo hace desde que

obtuvo un empleo. Esta posibilidad de decisión es particularmente importante en el grupo de mujeres, de las que el 55,56% ya podía decidir, pero al 40,74% de ellas se les da esta posibilidad desde el acceso al empleo. No es tan determinante en los hombres que ya lo hacían en el 72,73% de casos, y para los que esta posibilidad es nueva en un 15,15% de trabajadores.

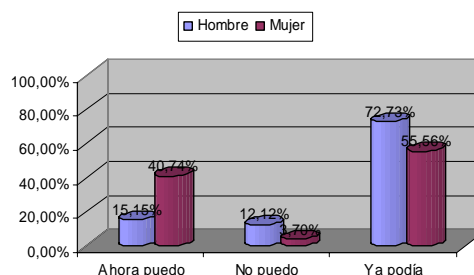
Desde que trabajas decides sobre compras pequeñas

Decides sobre compras pequeñas	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	5	4	24	33
Mujer	11	1	15	27
Total general	16	5	39	60

Decides sobre compras pequeñas	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	8,33%	6,67%	40,00%	55,00%
Mujer	18,33%	1,67%	25,00%	45,00%
Total general	26,67%	8,33%	65,00%	100,00%



Decides sobre compras pequeñas	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	15,15%	12,12%	72,73%	100,00%
Mujer	40,74%	3,70%	55,56%	100,00%
Total general	26,67%	8,33%	65,00%	100,00%

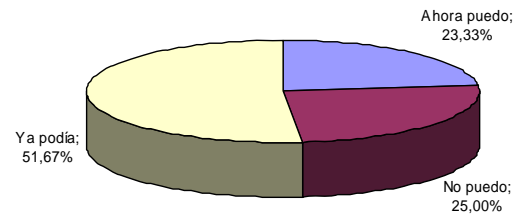


La siguiente pregunta se centraba en si desde que se había accedido al empleo se podía decidir sobre compras grandes. Aquí manifestaron que ya podían hacerlo el 51,67%, y que habían accedido a esta posibilidad el 23,33% de la muestra, aunque un importante 25,00% no disponía de esta oportunidad. El porcentaje de hombres que podía tomar esta decisión anteriormente (57,58%) es mayor que el de mujeres (44,44%), pero estas adquieren esta posibilidad en mayor porcentaje (33,33% frente a 15,15%) desde el acceso al empleo.

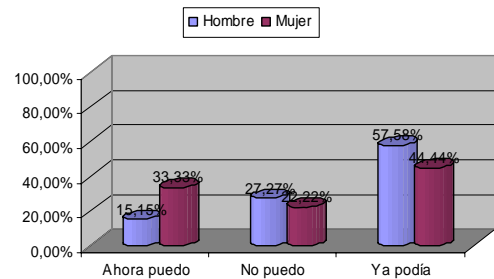
Desde que trabajas decides sobre compras grandes

Decides sobre compras grandes	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	5	9	19	33
Mujer	9	6	12	27
Total general	14	15	31	60

Decides sobre Compras grandes	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	8,33%	15,00%	31,67%	55,00%
Mujer	15,00%	10,00%	20,00%	45,00%
Total general	23,33%	25,00%	51,67%	100,00%



Decides sobre Compras grandes	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	15,15%	27,27%	57,58%	100,00%
Mujer	33,33%	22,22%	44,44%	100,00%
Total general	23,33%	25,00%	51,67%	100,00%

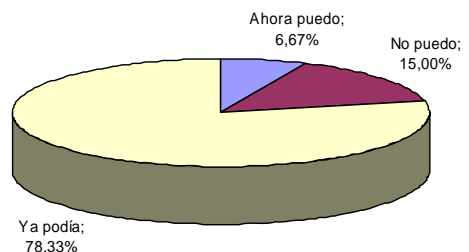


Una nueva cuestión se centraba en la autonomía conseguida desde el acceso al trabajo. Un amplio porcentaje (78,33%) manifestó poder disponer de autonomía antes ya de acceder al empleo, y solo se ha incrementado para un 6,67% de trabajadores. Esta apreciación es sin embargo diferente para los hombres, que disponían de esta posibilidad en el 84,85% de casos y solo acceden a ella tras el empleo en el 3,03%, que para las mujeres, que disponían de esta posibilidad en el 70,37% de casos y acceden a ella tras el empleo en el 11,11% de trabajadoras. Es también importante el 18,52% de mujeres y 12,12% de hombres que no disfrutaban de autonomía.

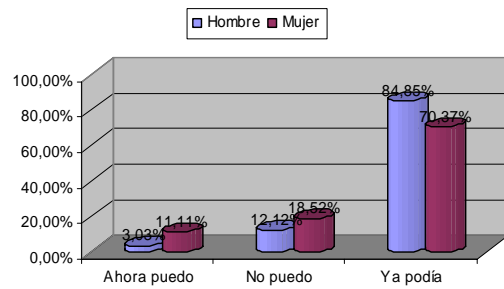
Desde que trabajas puedes disponer de más autonomía

Tienes más autonomía	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	1	4	28	33
Mujer	3	5	19	27
Total general	4	9	47	60

Tienes más autonomía	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	1,67%	6,67%	46,67%	55,00%
Mujer	5,00%	8,33%	31,67%	45,00%
Total general	6,67%	15,00%	78,33%	100,00%



Tienes más autonomía	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	3,03%	12,12%	84,85%	100,00%
Mujer	11,11%	18,52%	70,37%	100,00%
Total general	6,67%	15,00%	78,33%	100,00%

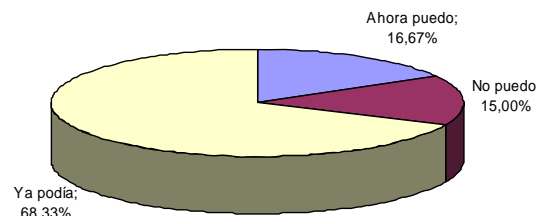


La última cuestión de este bloque preguntaba sobre la posibilidad de irse de vacaciones. El 68,33% de los trabajadores ya podía hacerlo, aunque un porcentaje significativo (16,67%) tiene esta posibilidad desde el acceso al empleo. De nuevo son las mujeres las que más asumen la mejora, ya que antes solo podía hacerlo el 55,56% (78,79% en los hombres) y ahora se suma un 22,22% que adquiere esa posibilidad (12,12% en hombres). Es remarcable el 22,22% de mujeres que no puede tomar aun esta decisión frente a un 9,09% de hombres.

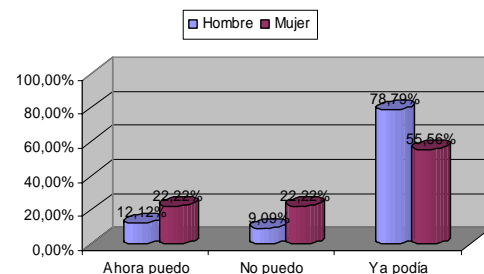
Desde que trabajas puedes irte de vacaciones

Puedes irte de vacaciones	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	4	3	26	33
Mujer	6	6	15	27
Total general	10	9	41	60

Puedes irte de vacaciones	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	6,67%	5,00%	43,33%	55,00%
Mujer	10,00%	10,00%	25,00%	45,00%
Total general	16,67%	15,00%	68,33%	100,00%



Puedes irte de vacaciones	Ahora puedo	No puedo	Ya podía	Total general
Hombre	12,12%	9,09%	78,79%	100,00%
Mujer	22,22%	22,22%	55,56%	100,00%
Total general	16,67%	15,00%	68,33%	100,00%



Para terminar este apartado, vamos a extraer las conclusiones más relevantes relacionadas con la autodeterminación. El 58,33% de los trabajadores considera que no necesita ayuda para administrar su dinero (no olvidemos pues al 41,67% que

manifiesta necesitarla). Una amplia mayoría de trabajadores (86,67%) considera que su vida ha cambiado desde que trabaja, y que al cambio ha sido a mejor (96,43%), y que se sentían mejor desde que trabajaban (98,33%) con unánime rotundidad las mujeres (100,00%) por encima de los hombres (96,67%). Desde que los trabajadores accedieron al puesto de trabajo se ha incrementado el porcentaje de ellos que puede decidir sobre compras pequeñas (26,67% ya que el 65,00% lo hacía anteriormente), este incremento es mucho más importante en las mujeres (40,74%) que en los hombres (15,15%). También desde el acceso al empleo el 23,33% puede decidir sobre compras grandes (el 51,67% ya lo hacía) pero un 25,00% aun no lo hace. Igualmente, este incremento es mayor para las mujeres (33,33%) que para los hombres (15,15%). El 6,67% manifiesta que desde el acceso a empleo disponen de autonomía (ya lo hacía el 78,33%), pero las mujeres disponían a priori de menos autonomía (70,37% frente a 84,85%) y consiguen un incremento mayor (11,11% frente a 3,03%) aunque también mantienen un porcentaje más elevado de trabajadoras que aun no disponen de ella (18,52% frente a 12,12%). Finalmente, un 16,67% tiene la posibilidad de ir de vacaciones desde que accedió al empleo y las mujeres, de las que antes solo podían hacerlo un 55,56% (frente a un 78,79% de hombres) disponen de esta nueva posibilidad en un 22,22% (frente a un 12,12% de hombres), aunque esto no es factible aun para un 22,22% de mujeres (frente a un 9,09% de hombres).

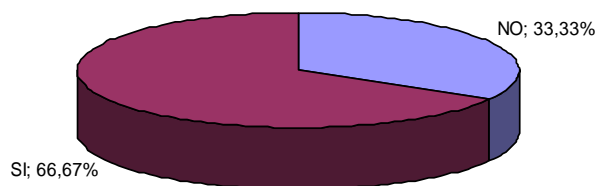
RELACIONES INTERPERSONALES

Abordaremos en este breve apartado el análisis de datos referidos a las relaciones interpersonales de los trabajadores de los centros. La cuestión inicial de este apartado analizaba si los participantes habían incrementado sus amistades desde que accedieron al trabajo y la respuesta es sí para un 66,67% de ellos, y en el mismo porcentaje exacto para ambos sexos. El 85,00% manifiesta haber hecho nuevos amigos en proporciones casi idénticas para hombres y mujeres.

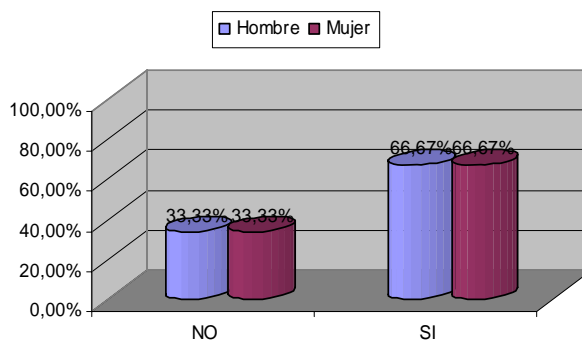
Desde que trabajas tienes más amigos

Desde que trabajas tienes más amigos	NO	SI	Total general
Hombre	11	22	33
Mujer	9	18	27
Total general	20	40	60

Tienes más amigos	NO	SI	Total general
Hombre	18,33%	36,67%	55,00%
Mujer	15,00%	30,00%	45,00%
Total general	33,33%	66,67%	100,00%



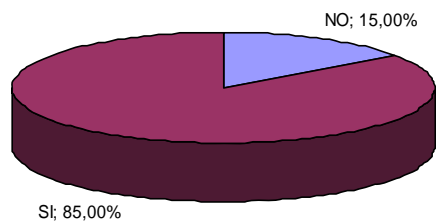
Tienes más amigos	NO	SI	Total general
Hombre	33,33%	66,67%	100,00%
Mujer	33,33%	66,67%	100,00%
Total general	33,33%	66,67%	100,00%



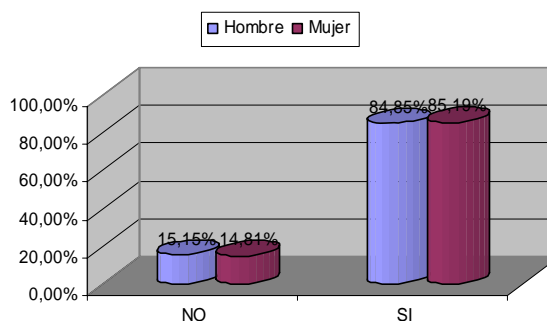
Has hecho amigos nuevos

Has hecho amigos nuevos	NO	SI	Total general
Hombre	5	28	33
Mujer	4	23	27
Total general	9	51	60

Has hecho amigos nuevos	NO	SI	Total general
Hombre	8,33%	46,67%	55,00%
Mujer	6,67%	38,33%	45,00%
Total general	15,00%	85,00%	100,00%



Has hecho amigos nuevos	NO	SI	Total general
Hombre	15,15%	84,85%	100,00%
Mujer	14,81%	85,19%	100,00%
Total general	15,00%	85,00%	100,00%

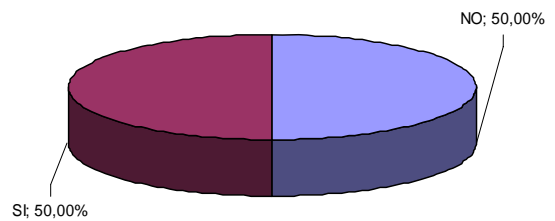


La siguiente cuestión se centraba en si el trabajador quedaba con amigos después del trabajo, y responde que sí el 50,00% de la muestra. Esta respuesta fue prácticamente igual para hombres (51,52%) que para mujeres (48,15%).

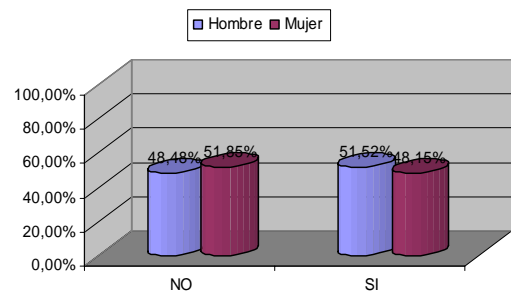
Quedas con amigos después del trabajo

Quedas con amigos después del trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	16	17	33
Mujer	14	13	27
Total general	30	30	60

Quedas con amigos después del trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	26,67%	28,33%	55,00%
Mujer	23,33%	21,67%	45,00%
Total general	50,00%	50,00%	100,00%



Quedas con amigos después del trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	48,48%	51,52%	100,00%
Mujer	51,85%	48,15%	100,00%
Total general	50,00%	50,00%	100,00%



Concluimos este breve apartado con las cuestiones más relevantes. El 66,67% de los trabajadores había incrementado su número de amigos desde que disponía de un trabajo, habiendo hecho nuevos amigos el 85,00% pero, sin embargo, el 50,00% de los trabajadores manifiestan que no quedan con amigos después del trabajo.

INTEGRACIÓN SOCIAL

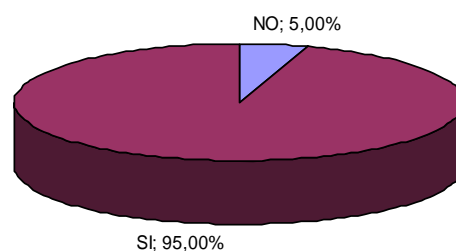
Esta sección, claramente ligada a la anterior, aporta información sobre la integración social de los trabajadores de la muestra de centros especiales de empleo participante en el estudio. La primera cuestión analizada nos indica que al 95,00% de los participantes les gustan sus compañeros de trabajo, y esta opinión es ligeramente más acusada en los hombres (96,97%) que en las mujeres (92,59%). En este sentido, la

opinión de los trabajadores de la muestra sobre sus compañeros de trabajo es mayoritariamente buena (80,00%), pero algo mejor para las mujeres (85,19%) que para los hombres (75,76%).

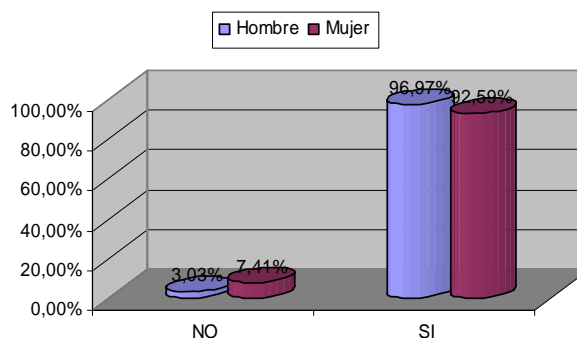
Te gustan tus compañeros

Te gustan tus compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	1	32	33
Mujer	2	25	27
Total general	3	57	60

Te gustan tus compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	1,67%	53,33%	55,00%
Mujer	3,33%	41,67%	45,00%
Total general	5,00%	95,00%	100,00%



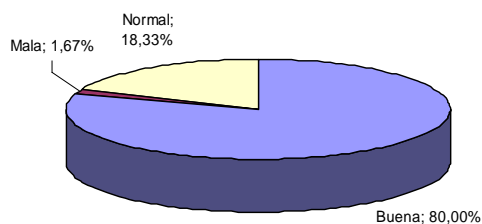
Te gustan tus compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	3,03%	96,97%	100,00%
Mujer	7,41%	92,59%	100,00%
Total general	5,00%	95,00%	100,00%



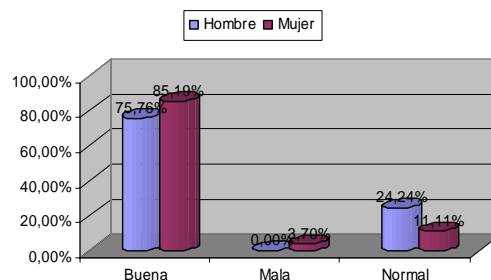
Opinión sobre compañeros

Opinión sobre compañeros	Buena	Mala	Normal	Total general
Hombre	25		8	33
Mujer	23	1	3	27
Total general	48	1	11	60

Opinión sobre compañeros	Buena	Mala	Normal	Total general
Hombre	41,67%	0,00%	13,33%	55,00%
Mujer	38,33%	1,67%	5,00%	45,00%
Total general	80,00%	1,67%	18,33%	100,00%



Opinión sobre compañeros	Buena	Mala	Normal	Total general
Hombre	75,76%	0,00%	24,24%	100,00%
Mujer	85,19%	3,70%	11,11%	100,00%
Total general	80,00%	1,67%	18,33%	100,00%

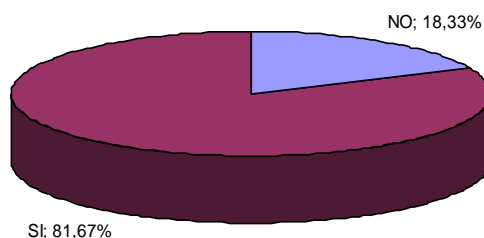


En relación a la ayuda recibida por los trabajadores de sus compañeros de trabajo, el 81,67% de la muestra declara recibir ayuda de los compañeros, en mayor medida los hombres (84,85%) que las mujeres (77,78%). A este respecto, el 96,67% de la muestra considera que es importante que les ayuden sus compañeros de trabajo, especialmente y de manera unánime las mujeres (100,00%) más que los hombres (93,94%).

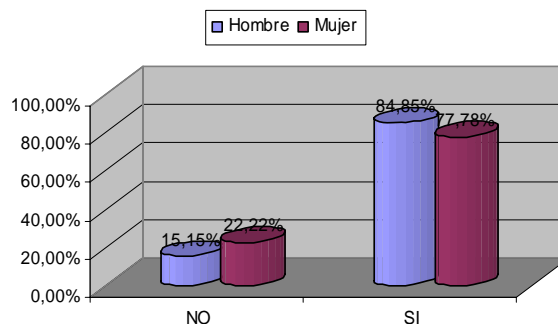
Recibes ayuda de compañeros

Recibes ayuda de compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	5	28	33
Mujer	6	21	27
Total general	11	49	60

Recibes ayuda de compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	8,33%	46,67%	55,00%
Mujer	10,00%	35,00%	45,00%
Total general	18,33%	81,67%	100,00%



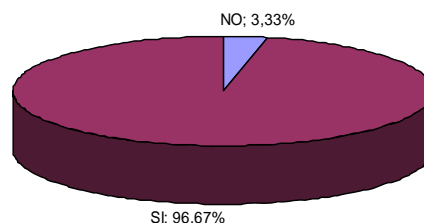
Recibes ayuda de compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	15,15%	84,85%	100,00%
Mujer	22,22%	77,78%	100,00%
Total general	18,33%	81,67%	100,00%



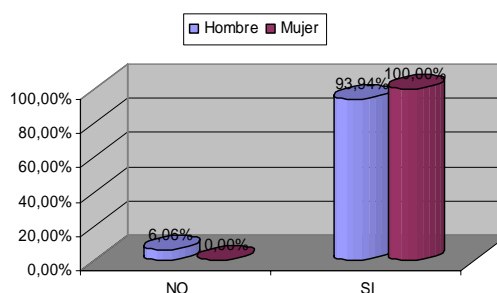
Es importante para ti que te ayuden los compañeros

Es importante para ti que te ayuden los compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	2	31	33
Mujer		27	27
Total general	2	58	60

Es importante para ti que te ayuden los compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	3,33%	51,67%	55,00%
Mujer	0,00%	45,00%	45,00%
Total general	3,33%	96,67%	100,00%



Es importante para ti que te ayuden los compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	6,06%	93,94%	100,00%
Mujer	0,00%	100,00%	100,00%
Total general	3,33%	96,67%	100,00%

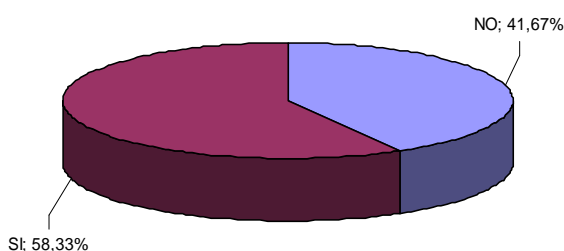


Una nueva cuestión de este apartado indicaba que el 58,33% de los participantes salían en momentos de ocio con compañeros de trabajo, siendo este porcentaje sensiblemente superior en las mujeres (66,67%) que en los hombres (51,52%). Abundando sobre el tema, el 78,33% de la muestra señalaba que es importante para ellos salir con los compañeros de trabajo, y de nuevo, esta valoración más acusada para las mujeres (85,19%) que para los hombres (72,73%).

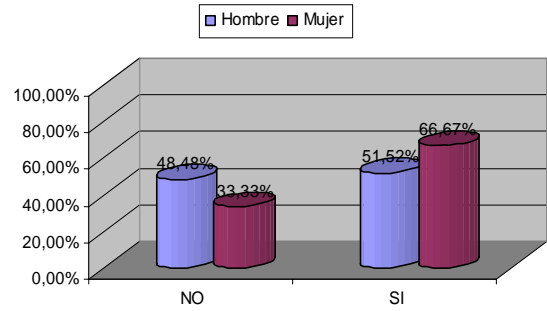
Sales con tus compañeros de trabajo

Sales con tus compañeros de trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	16	17	33
Mujer	9	18	27
Total general	25	35	60

Sales con tus Compañeros de trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	26,67%	28,33%	55,00%
Mujer	15,00%	30,00%	45,00%
Total general	41,67%	58,33%	100,00%



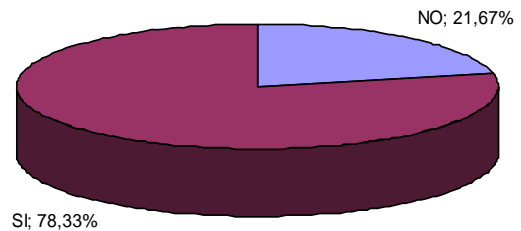
Sales con tus Compañeros de trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	48,48%	51,52%	100,00%
Mujer	33,33%	66,67%	100,00%
Total general	41,67%	58,33%	100,00%



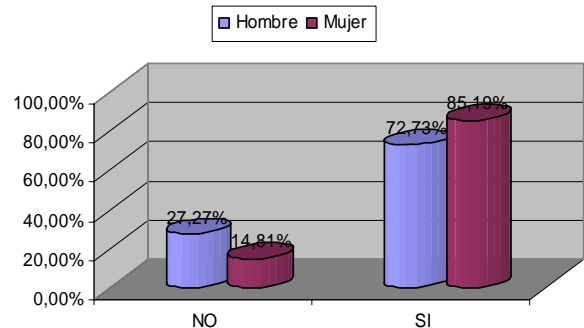
Es importante salir con ellos

Es importante salir con ellos	NO	SI	Total general
Hombre	9	24	33
Mujer	4	23	27
Total general	13	47	60

Es importante salir con ellos	NO	SI	Total general
Hombre	15,00%	40,00%	55,00%
Mujer	6,67%	38,33%	45,00%
Total general	21,67%	78,33%	100,00%



Es importante salir con ellos	NO	SI	Total general
Hombre	27,27%	72,73%	100,00%
Mujer	14,81%	85,19%	100,00%
Total general	21,67%	78,33%	100,00%

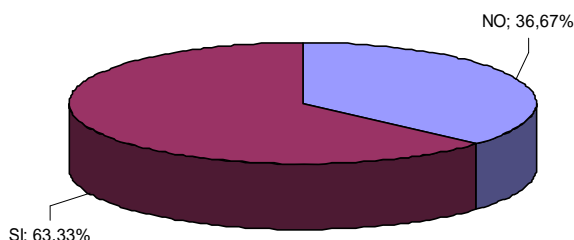


La última cuestión de este apartado se centraba en si a los trabajadores de la muestra les gustaría pasar más tiempo con sus compañeros de trabajo, y manifiestan que sí les gustaría al 63,33% de los participantes, ligeramente más a las mujeres (66,67%) que a los hombres (60,61%).

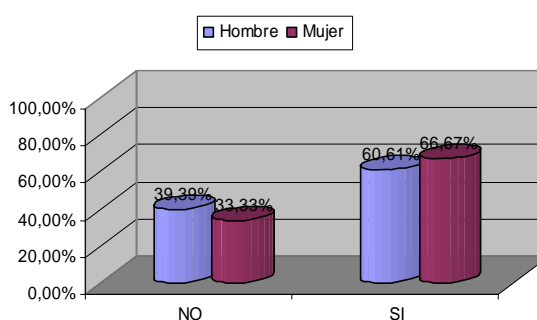
Te gustaría más tiempo con tus compañeros

Te gustaría más tiempo con tus compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	13	20	33
Mujer	9	18	27
Total general	22	38	60

Te gustaría más tiempo con tus compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	21,67%	33,33%	55,00%
Mujer	15,00%	30,00%	45,00%
Total general	36,67%	63,33%	100,00%



Te gustaría más tiempo con tus compañeros	NO	SI	Total general
Hombre	39,39%	60,61%	100,00%
Mujer	33,33%	66,67%	100,00%
Total general	36,67%	63,33%	100,00%



Al igual que en apartados anteriores, concluimos este extrayendo algunas conclusiones de especial relevancia. Al 95,00% de los participantes les gustan sus compañeros de trabajo y la opinión que tienen de ellos es mayoritariamente buena (80,00%) pero mejor en las mujeres (85,19% que en los hombres (75,76%). El 81,67% de los trabajadores declara recibir ayuda de sus compañeros de trabajo, en mayor medida los hombres (84,85%) que las mujeres (77,78%), y el 96,67% de la muestra considera que es importante que los compañeros de trabajo les ayuden, más las mujeres (100,00%), que a este respecto son unánimes, que los hombres (93,94%). El 58,33% de los participantes suelen salir en momentos de ocio con sus compañeros de trabajo, sensiblemente más mujeres (66,67%) que hombres (51,52%), y el 78,33% considera que esto es importante, de nuevo más mujeres (85,19%) que hombres (72,73%). Finalmente, al 63,33% de los entrevistados les gustaría pasar más tiempo con sus compañeros de trabajo, algo más a las mujeres (66,67%) que a los hombres (60,61%).

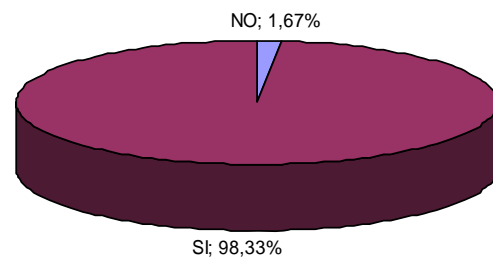
TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

El último apartado de la entrevista analiza brevemente algunas cuestiones de carácter más genérico sobre el trabajo y la calidad de vida. La primera se centraba en si el empleo era importante en la vida de los entrevistados, a lo que el 98,33% responde con claridad que sí, y con absoluta certeza los hombres (100,00%) por encima de las mujeres (96,30%). El empleo además, hace más felices al 95,00% de los entrevistados, en cifras prácticamente similares a hombres (93,94%) y mujeres (96,30%).

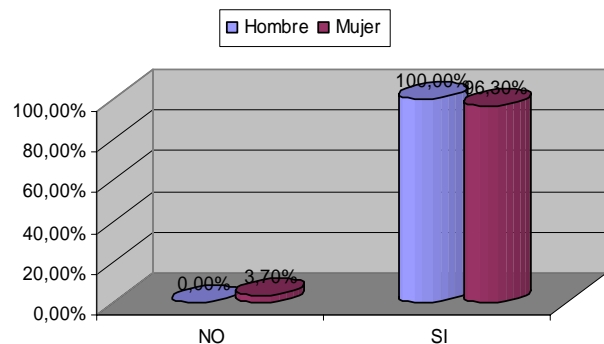
El trabajo es importante en tu vida

Trabajo importante en tu vida	NO	SI	Total general
Hombre		33	33
Mujer	1	26	27
Total general	1	59	60

El trabajo importante en tu vida	NO	SI	Total general
Hombre	0,00%	55,00%	55,00%
Mujer	1,67%	43,33%	45,00%
Total general	1,67%	98,33%	100,00%



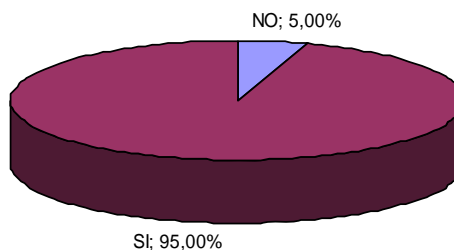
El trabajo importante en tu vida	NO	SI	Total general
Hombre	0,00%	100,00%	100,00%
Mujer	3,70%	96,30%	100,00%
Total general	1,67%	98,33%	100,00%



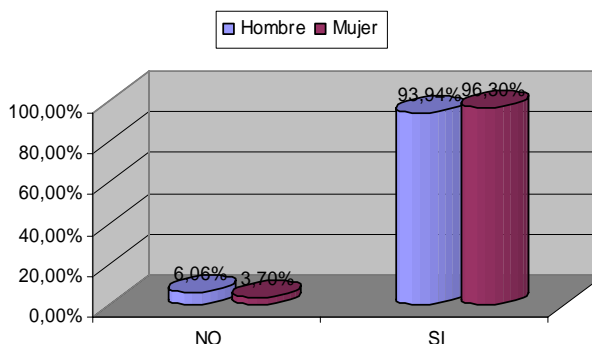
Te hace más feliz

Te hace más feliz	NO	SI	Total general
Hombre	2	31	33
Mujer	1	26	27
Total general	3	57	60

Te hace más feliz	NO	SI	Total general
Hombre	3,33%	51,67%	55,00%
Mujer	1,67%	43,33%	45,00%
Total general	5,00%	95,00%	100,00%



Te hace más feliz	NO	SI	Total general
Hombre	6,06%	93,94%	100,00%
Mujer	3,70%	96,30%	100,00%
Total general	5,00%	95,00%	100,00%

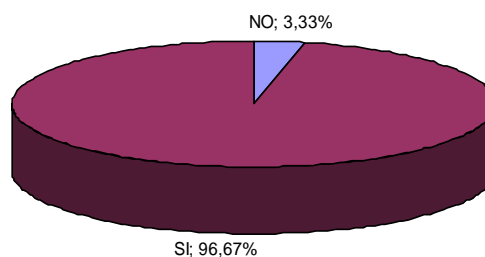


El 96,67% afirma que se siente bien en su trabajo, y esta afirmación se apoya en porcentajes casi iguales para hombres (96,97%) que para mujeres (96,30%). Finalmente, el 100,00% de la muestra y por tanto la totalidad también de hombres y de mujeres, consideran que es importante tener un trabajo.

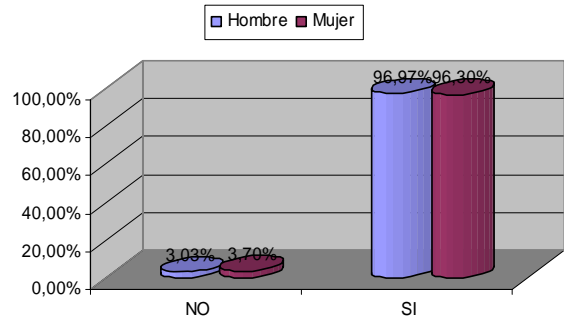
Te sientes bien en tu trabajo

Te sientes bien en tu trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	1	32	33
Mujer	1	26	27
Total general	2	58	60

Te sientes bien en tu trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	1,67%	53,33%	55,00%
Mujer	1,67%	43,33%	45,00%
Total general	3,33%	96,67%	100,00%



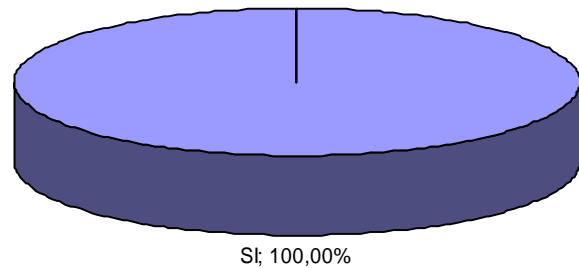
Te sientes bien en tu trabajo	NO	SI	Total general
Hombre	3,03%	96,97%	100,00%
Mujer	3,70%	96,30%	100,00%
Total general	3,33%	96,67%	100,00%



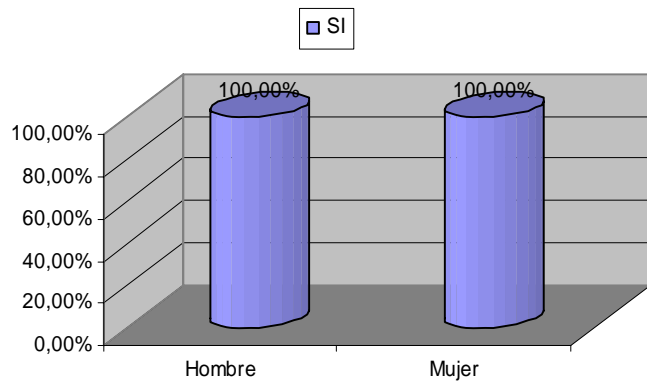
Es importante tener trabajo

Es importante tener trabajo	SI	Total general
Hombre	33	33
Mujer	27	27
Total general	60	60

Es importante tener trabajo	SI	Total general
Hombre	55,00%	55,00%
Mujer	45,00%	45,00%
Total general	100,00%	100,00%



Es importante tener trabajo	SI	Total general
Hombre	100,00%	100,00%
Mujer	100,00%	100,00%
Total general	100,00%	100,00%



Para cerrar este apartado y dar paso a las conclusiones globales de este objetivo del estudio realizado mediante la entrevista, aportamos las conclusiones más relevantes de este último apartado. La gran mayoría de los participantes (98,33%) tienen claro que el trabajo es importante en su vida, con absoluta certeza para los hombres (100,00%) y casi para las mujeres (96,30). El 95,00% opina que les hace más felices, y el 96,67% que se siente bien en su trabajo. Finalmente, el 100,00% de los entrevistados considera que es importante tener un trabajo.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS CON LA ENTREVISTA

La realización de este estudio cualitativo, basado en entrevistas personales, tuvo un especial cuidado en la selección de una muestra de población representativa de la totalidad, pues es precisamente ese criterio el que mejor garantiza la posible generalización de las conclusiones obtenidas. La *muestra* es idéntica a la población total en lo referente a género y tramos de edad: 56% de hombres, y el grupo mayoritario de 30 a 39 años. Además, un 38,33% tiene discapacidad intelectual y un 25,00% discapacidad física, el 53,33% tiene lejos de su domicilio el lugar de trabajo, necesita utilizar transporte para el mismo el 93,33%, aunque el 86,67% no necesitan ayuda para utilizarlo. Los análisis de datos de los resultados obtenidos se hicieron desde una perspectiva cuantitativa para permitir obtener también conclusiones más precisas y generalizables.

El *acceso al empleo* se produce principalmente por medio de una asociación (53,53%) aunque las mujeres recurren más a la familia (18,52%) que los hombres, quienes utilizan más otros medios (30,30%). Las mujeres muestran menor experiencia laboral previa, pues manifiestan trabajar por primera vez un 40,74% frente a un 30,30% de los hombres.

La *satisfacción laboral* que manifiestan es muy alta (93,33%), destacando la tarea (41,76%) y los compañeros (30,00%) como lo que más les gusta del trabajo, y lo que menos el dinero (35,59%). El 61,02% no desea cambiar de trabajo, y los que si lo desean (un porcentaje alto del 39,98%) aluden motivaciones de aprendizaje de nuevas tareas y de ganar más dinero (23% en ambos casos). En las respuestas dadas a la entrevista se aprecia la necesidad de realizar tareas diferentes en el puesto de trabajo (71,67%) sobre todo por aprender cosas nuevas (61,36%), y el deseo de ocupar posiciones de mayor responsabilidad (55,00% global; 60,61% en hombres y 48,15% en mujeres). Estos resultados indican cierto estatismo laboral, tanto en la posible movilidad entre centros como en la ubicación en posiciones laborales, rutinarias, que no cambian en el propio centro. Este resultado conviene confirmarlo con mayor profundidad en otros estudios. En todo caso, es recomendable que los CEE planteen activamente la movilidad externa e interna del personal empleado en los puestos de

trabajo, pues beneficiaría el incremento de la satisfacción de los usuarios de los mismos.

Se pueden destacar algunos aspectos relevantes respecto al *trabajo y la percepción que tienen los trabajadores* de los CEE. Muestran un buen *nivel de independencia* en las tareas en el puesto de trabajo a la vez que reconocen y agradecen la ayuda y supervisión: el 93,33% manifiesta que necesita poca ayuda en el trabajo y el 76,67% no considera que necesite más ayuda de la que recibe, pero manifiestan que les gusta que se les ayude (88,33%). Las *diferencias de género* se aprecian en la longitud de la jornada laboral, siendo los hombres en un 69,11% quienes trabajan como media 8 horas frente a un 49,29% de las mujeres, las cuales manifiestan un mayor deseo de aumentar su jornada. Y también se encuentran diferencias respecto a formación laboral previa, que siempre es baja pues un 58,33% no la ha recibido (aunque el 85,00% considera que es importante), siendo un 62,96% de mujeres frente a un 54,55% de hombres. La valoración que hacen de la formación previa es mayoritariamente negativa (54,55%) y consideran que debería haber sido diferente (65%). Las diferencias de género se observan también, aunque ligeramente, en la antigüedad en el puesto de trabajo, siendo las mujeres las que tienen menos permanencia en el mismo.

En lo referente al *bienestar material*, las preguntas realizadas se centraron exclusivamente en el salario y la disponibilidad de su uso para el trabajador, obteniéndose respuestas críticas con diferencias de género muy evidentes. La mitad de los trabajadores manifestó su descontento con el salario percibido, más los hombres (57,58%) que las mujeres (40,74%), considerándolo injusto aquellos en un 63,64% y las mujeres en un 37,04. Sin embargo, la cuantía de los sueldos es discriminatoria para las mujeres, pues perciben mensualmente una media de 548,70€ frente a la de 680,12€ en los hombres. Estos datos hay que contrastarlos con la jornada que realiza cada trabajador que podría explicar esas diferencias. El dato positivo obtenido está en la respuesta a la disponibilidad del sueldo, pues un 83,33% manifiesta, sin diferencias de género, su utilización sin trabas para lo que quieren. Este resultado contrasta con otros obtenidos por el equipo de investigación con trabajadores con discapacidad intelectual en empleo ordinario (proyecto ALSOI), donde la respuesta era en sentido contrario. En ese caso se utilizaron grupos focales como técnica de investigación, y quizás eso permitió un análisis diferente a la simple respuesta a la pregunta en la entrevista. Por la importancia que tiene este tema en la calidad de vida (también en la

dimensión de autodeterminación), conviene profundizar posteriormente en otros estudios.

Los resultados obtenidos en la *dimensión de autodeterminación* son muy relevantes, y reflejan el cambio trascendental que se produce en las personas con discapacidad cuando tienen un empleo con una percepción salarial importante que les permite tomar decisiones inmediatas sobre su vida cotidiana. Una 86,67% considera que su vida ha cambiado desde que trabaja, siendo un 96,43% el que lo considera una mejora y un 98,33% (100% en las mujeres) los que manifiestan sentirse mejor. Todas las respuestas relacionadas con esta dimensión (decidir hacer compras pequeñas, compras grandes, tener más autonomía, posibilidad de irse de vacaciones) van en la misma dirección: se ha incrementado el porcentaje de personas que realizan la actividad, y en todos los casos el incremento en las mujeres es de mucha mayor entidad que en los hombres. A pesar de lo dicho en el párrafo anterior, sigue siendo un porcentaje elevado (41,67%) los que necesitan ayuda para administrar su dinero. En este sentido, en investigaciones futuras sería oportuno poder desagregar los datos por discapacidades, o hacer estudios específicos en ese sentido. Esto no impide el que se pueda concluir que los CEE y las organizaciones que los desarrollan deben tener presente analizar el impacto de la actividad laboral sobre el desarrollo de habilidades de independencia en sus usuarios, y fomentarlo en caso de que sea necesario.

Al examinar las *relaciones interpersonales* se les preguntaba si tenían más amigos desde que trabajaban (66,67%), si habían hecho nuevas amistades (85%), y si después de trabajar quedaban con sus amigos (50%). Como se puede observar el círculo de amistades es más amplio al trabajar, aunque no se ha avanzado tanto en tomar decisiones respecto a hacer algunas actividades juntos. En el mismo sentido muestran buenos niveles de *integración social*, contestando un 95,00% que les gustan sus compañeros de trabajo y la opinión que tienen de ellos es mayoritariamente buena (80%), aunque este resultado es algo inferior en las mujeres. Reciben mayoritariamente ayuda de sus compañeros de trabajo, y casi la totalidad consideran esta ayuda muy importante. Dos terceras partes (siempre un poco más en las mujeres en este caso) plantea que el ocio lo realizan con compañeros de trabajo, a lo cual dan importancia, y les gustaría pasar más tiempo así. Estos resultados implican la necesidad de programar o incrementar las oportunidades de ocio integrado con las personas preferidas por los usuarios.

Para finalizar, los participantes mostraron su opinión respecto a la relación entre *calidad de vida y trabajo en general*. La totalidad de participantes dijo que es importante tener un trabajo, lo cual les hace más felices (95,00%) y sentirse bien (96,67%).

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Director/a Centro

Estimado/a amigo/a:

Desde la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid queremos optimizar las prestaciones y servicios que ofrecemos a los Centros Especiales de Empleo. Para ello necesitamos conocer bien la realidad y situación de los centros en nuestra Comunidad.

Con este objetivo se ha desarrollado un estudio, en el marco del proyecto DESeQUAL del cual formamos parte, en el que queremos contar con la participación de todos los Centros Especiales de Empleo. Simplemente tenéis que acceder a la página web [<http://www.desequal.net/cee>] y seguir las instrucciones que allí se indican para cumplimentar un cuestionario electrónico que encontraréis.

Disponéis de tiempo hasta el 30 de noviembre, pudiéndolo cumplimentar en una o varias sesiones. En esa página encontrareis un teléfono y un correo electrónico de referencia para cualquier duda que os pueda surgir.

Queremos agradecer vuestra inestimable colaboración que, sin duda, tendrá efectos beneficiosos para las personas con discapacidad que trabajan en vuestros centros.

Recibe un cordial saludo,

Proyecto DESeQUAL

ANEXO 2: CUESTIONARIO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



ESTUDIO DE SITUACION DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID PARA PROYECTO DeseQUAL, INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL, FONDO SOCIAL EUROPEO



Si es la primera vez que accede al cuestionario, pulse sobre el siguiente botón para entrar:

Entrar

Si quiere completar o actualizar datos y ha accedido ya al cuestionario en anteriores ocasiones, introduzca su login y su e-mail y pulse sobre el botón Entrar que aparece debajo.

Login:

E-mail:

Entrar

PARA CUALQUIER DUDA O CONSULTA PUEDE CONTACTAR CON EL 923 294726 O CON EL CORREO ELECTRÓNICO bjordan@usal.es.

MUCHAS GRACIAS.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

(Todos los campos con * son obligatorios.)

*1. Nombre del centro

2. Dirección

- *2.1. Tipo de vía (Avenida, Calle, Plaza)
- *2.2. Nombre de la vía
- *2.3. Número
- 2.4. Portal
- 2.5. Piso
- 2.6. Escalera
- 2.7. Letra
- *2.8. Localidad
- *2.9. Código postal

3. Teléfonos

- *3.1. Principal
- 3.2. Secundario
- 3.3. Móvil
- 3.4. Fax

4. Correo electrónico

- *4.1. Principal
- 4.2. Otro correo electrónico

5. Página web

6. Nombre de la/el directora/or

7. Sector

8. Titularidad

9. Entidad titular del centro

10. Naturaleza de la entidad titular

11. Teléfono de la entidad titular

12. Fecha de inicio de la actividad del centro (dd/mm/aa)

13. De no conocerse fecha indicar la antigüedad

Guardar datos

PLANTILLAY EVOLUCIÓN RECIENTE

14. Personas con discapacidad

14.1. 2004

14.2. 2005

14.3. 2006

15. Personas sin discapacidad

15.1. 2004

15.2. 2005

15.3. 2006

16. Personas con discapacidad por tipo y % de minusvalía

16.1. Parálisis cerebral

16.1.1. Entre 33% y 65%

16.1.2. Igual o superior al 65%

16.2. Enfermedad mental

16.2.1. Entre 33% y 65%

16.2.2. Igual o superior al 65%

16.3. Discapacidad intelectual

16.3.1. Entre 33% y 65%

16.3.2. Igual o superior al 65%

16.4. Discapacidad física

16.4.1. Entre 33% y 65%

16.4.2. Igual o superior al 65%

16.5. Discapacidad visual

16.5.1. Entre 33% y 65%

16.5.2. Igual o superior al 65%

16.6. Discapacidad auditiva

16.6.1. Entre 33% y 65%

16.6.2. Igual o superior al 65%

16.7. Otros

17. Porcentaje de plantilla por grupos de edad

17.1. 16 a 24 años %

17.2. 25 a 44 años %

17.3. 45 a 65 años %

18. Porcentaje de plantilla de personas con discapacidad (marcar la casilla que corresponda)

18.1. Entre 70% y 90%

18.2. Superior al 90%

19. Indique el número total de personas sin discapacidad que trabajan en su centro y pulse

CONTRATOS

20. Indique los contratos existentes en su centro por modalidad

20.1. Indefinido a jornada completa	<input type="text" value="0"/>
20.2. Indefinido a jornada parcial	<input type="text" value="0"/>
20.3. Temporal de al menos 1 año a jornada completa	<input type="text" value="0"/>
20.4. Temporal de al menos 1 año a jornada parcial	<input type="text" value="0"/>
20.5. Temporal de menos de 1 año a jornada completa	<input type="text" value="0"/>
20.6. Temporal de menos de 1 año a jornada parcial	<input type="text" value="0"/>
20.7. Contrato para la formación	<input type="text" value="0"/>
20.8. Contrato en prácticas	<input type="text" value="0"/>
20.9. Contrato de trabajo a domicilio	<input type="text" value="0"/>
20.10. Contrato de bajo rendimiento	<input type="text" value="0"/>
20.11. Otros	<input type="text" value="0"/>

21. Indique el numero de despidos realizados antes de finalización de contrato en los últimos tres años

21.1. 2004	<input type="text" value="0"/>
21.2. 2005	<input type="text" value="0"/>
21.3. 2006	<input type="text" value="0"/>

SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL

22. Dispone de servicios de ajuste personal y social con unidad de apoyo a la actividad profesional

Sí No

23. Plantilla en las unidades de apoyo a la actividad profesional (RD 469/2006)

23.1. Técnicos de grado medio o superior o con conocimientos y/o experiencia equiparable

23.1.1. Psicólogo	<input type="text" value="0"/>
23.1.2. Psicopedagogo	<input type="text" value="0"/>
23.1.3. Trabajador social	<input type="text" value="0"/>
23.1.4. Terapeuta ocupacional	<input type="text" value="0"/>
23.1.5. Otros	<input type="text" value="0"/>

23.2. Porcentaje de jornada laboral dedicada a esta tarea

23.2.1. Psicólogo	<input type="text" value="0"/>
23.2.2. Psicopedagogo	<input type="text" value="0"/>
23.2.3. Trabajador social	<input type="text" value="0"/>
23.2.4. Terapeuta ocupacional	<input type="text" value="0"/>

23.2.5. Otros

24. Indicar el número de usuarios que se han beneficiado de alguna de las acciones desarrolladas en 2006 por la unidad de apoyo a la actividad profesional para cada epígrafe

24.1. Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.

24.2. Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.

24.3. Desarrollar programas de formación para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.

24.4. Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.

24.5. Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.

24.6. Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.

24.7. Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.

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

Guardar datos

ENCLAVES LABORALES

25. Dispone el centro de enclaves laborales

Sí No

26. Cuantos enclaves laborales

27. Numero de enclaves por sector de la empresa en que se desarrolla en enclave

27.1. Industrial

27.2. Comercial

27.3. Servicios

28. Cual es la antigüedad de cada uno de los enclaves (indique numero de enclaves por opción)

28.1. Menos de 12 meses

28.2. 12 a 24 meses

28.3. 24 a 36 meses

29. Cuantos trabajadores se encuentran ubicados en enclaves laborales

30. Cual es su distribución por tipo y porcentaje de minusvalía

30.1. Parálisis cerebral

30.2. Enfermedad mental

30.3. Discapacidad intelectual

30.4. Discapacidad física

- 30.4.1. Entre 33% y 65%
- 30.4.2. Igual o superior al 65%
- 30.5. Discapacidad visual
- 30.5.1. Entre 33% y 65
- 30.5.2. Igual o superior al 65%
- 30.6. Discapacidad auditiva
- 30.6.1. Entre 33% y 65
- 30.6.2. Igual o superior al 65%
- 30.7. Mujeres con minusvalía

31. Cuantos trabajadores han accedido a un empleo en empresa ordinaria a través de los enclaves

Guardar datos

DATOS ECONÓMICOS

32. Ingresos en el ejercicio económico

- 32.1. En 2004 €
- 32.2. En 2005 €
- 32.3. En 2006 €

33. Gastos en el ejercicio económico

- 33.1. En 2004 €
- 33.2. En 2005 €
- 33.3. En 2006 €

34. Balance de la Cuenta de Resultados en el ejercicio económico

- 34.1. En 2004 Positivo Negativo
- 34.2. En 2005 Positivo Negativo
- 34.3. En 2006 Positivo Negativo

35. Porcentaje de ingresos anuales brutos en 2005 correspondientes a

- 35.1. Actividad productiva exceptuando enclaves %
- 35.2. Enclaves %
- 35.3. Ayudas económicas percibidas %

36. Porcentaje sobre los gastos totales dedicado a

- 36.1. Servicios de ajuste personal y social %
- 36.2. Actividades formativas para el conjunto de los trabajadores %
- 36.3. Servicios complementarios disponibles para los trabajadores (comedor, autobús, ocio, ...) %

Guardar datos

AYUDAS ECONÓMICAS RECIBIDAS

37. Cantidad recibida en ayudas para la unidad de apoyo a la actividad profesional (euros) €

38. Ayudas económicas recibidas (consignar la cuantía de las mismas)

38.1. Ayudas a proyectos generadores de empleo (en cualquiera de sus modalidades tomadas en conjunto) (euros)

38.1.1. Desde la creación del centro €

38.1.2. Solo en 2004 €

38.1.3. Solo en 2005 €

38.1.4. Solo en 2006 €

38.2. Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo (en cualquiera de sus modalidades tomadas en conjunto) (euros)

38.2.1. Desde la creación del centro €

38.2.2. Solo en 2004 €

38.2.3. Solo en 2005 €

38.2.4. Solo en 2006 €

38.3. Otras ayudas recibidas (euros)

38.3.1. Desde la creación del centro €

38.3.2. Solo en 2004 €

38.3.3. Solo en 2005 €

38.3.4. Solo en 2006 €

Guardar datos

PROCESOS ORGANIZATIVOS

39. Valorar de 0 a 10 la relevancia/incidencia de cada uno de estos aspectos en el reclutamiento de personal

39.1. Oficina pública de empleo

39.2. Servicios especializados de intermediación

39.3. Procesos internos de selección de

39.4. Contactos con Centros Ocupacionales o Centros de Día

40. Se mantienen reuniones de planificación en el área de dirección con carácter

41. Se mantienen reuniones de planificación en el área de producción con carácter

42. Se mantienen reuniones de planificación en el área de ajuste personal y social con carácter

43. Se mantienen reuniones de planificación conjuntas con carácter

44. El centro realiza un informe anual de actividad (memoria) accesible a todos los trabajadores

Sí No

45. La atención individualizada a cada trabajador se documenta

46. El centro realiza una evaluación de la satisfacción de sus trabajadores

Seleccione opción

47. La satisfacción mostrada por los trabajadores del centro en la última evaluación ha sido

Seleccione opción

48. El centro desarrolla actuaciones para la gestión de la Calidad

- 48.1.** Dispone de certificación ISO
- 48.2.** Dispone de certificación EFQM
- 48.3.** Está en proceso de obtención de uno de los dos anteriores
- 48.4.** Se esta considerando iniciar alguno de los dos
- 48.5.** Se utiliza alguna otra metodología (evaluación externa de expertos, documentación de buenas prácticas, grupo de trabajo, ...)
- 48.6.** No se desarrolla ninguna actuación específica

49. Indique valorando de 0 a 10 la importancia de cada uno los siguientes instrumentos/procedimientos para mejorar su centro

- 49.1.** Herramientas de evaluación de la eficacia de la actividad
- 49.2.** Herramientas de evaluación de los usuarios (capacidades e intereses)
- 49.3.** Herramientas para la evaluación de los puestos de trabajo
- 49.4.** Herramientas para evaluar la satisfacción de trabajadores
- 49.5.** Herramientas para evaluar la satisfacción de clientes
- 49.6.** Herramientas para evaluar la Calidad
- 49.7.** Formación en planificación y gestión empresarial
- 49.8.** Formación en planificación individualizada e intervención en discapacidad
- 49.9.** Formación en recursos humanos
- 49.10.** Formación en gestión de la calidad

Guardar datos

PLANIFICACIÓN INDIVIDUALIZADA Y DESARROLLO PROFESIONAL

50. El centro forma parte de una estructura o itinerario de inserción laboral en conexión con otros servicios

Sí No

51. Para cada trabajador se realiza un plan personalizado que contempla

- 51.1.** Opciones de mejora profesional en el centro
- 51.2.** Opciones de transición hacia empleo normalizado por enclaves
- 51.3.** Opciones de transición hacia empleo normalizado por empleo con apoyo
- 51.4.** Opciones de transición directa hacia empleo normalizado
- 51.5.** Evaluación de la satisfacción de los trabajadores
- 51.6.** No se realiza

52. La realización del plan personalizado se realiza con participación directa del trabajador

Sí No

53. Este plan se revisa con periodicidad

Sí No

54. Indicar cuantos trabajadores en el último año han realizado

54.1. Mejora profesional en el centro

54.2. Transición hacia empleo normalizado por enclaves

54.3. Transición hacia empleo normalizado por empleo con apoyo

54.4. Transición directa hacia empleo normalizado

55. Puntúe de 0 a 10 la relevancia que su centro otorga a los siguientes aspectos.

55.1. Productividad del centro (beneficios económicos)

55.2. Calidad de los productos

55.3. Satisfacción de los clientes

55.4. Satisfacción de los trabajadores

55.5. Desarrollo personal y social de los trabajadores

55.6. Desarrollo profesional de los trabajadores

55.7. Transición de trabajadores hacia empleo normalizado

Guardar datos

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y RELACIONES EXTERNAS

56. El centro dispone de servicios complementarios para los trabajadores

56.1. Autobús Sí No

56.2. Comedor Sí No

56.3. Actividades de ocio Sí No

56.4. Actividades deportivas Sí No

56.5. Actividades culturales Sí No

56.6. Turismo y viajes Sí No

56.7. Revisiones médicas periódicas Sí No

56.8. Otros Sí No

57. Colaboran voluntarios en el desarrollo de los servicios complementarios (consignar numero)

57.1. Autobús

57.2. Comedor

57.3. Actividades de ocio

57.4. Actividades deportivas

57.5. Actividades culturales

- 57.6. Turismo y viajes
- 57.7. Revisiones médicas periódicas
- 57.8. Otros

58. Qué porcentaje de trabajadores de la empresa se ha beneficiado de los servicios complementarios (consignar porcentaje)

- 58.1. Autobús %
- 58.2. Comedor %
- 58.3. Actividades de ocio %
- 58.4. Actividades deportivas %
- 58.5. Actividades culturales %
- 58.6. Turismo y viajes %
- 58.7. Revisiones médicas periódicas %
- 58.8. Otros %

59. Mantiene el centro relaciones y sinergias con otras entidades

- 59.1. Otros centros especiales de empleo Sí No
- 59.2. ONGs Sí No
- 59.3. Servicios de intermediación específicos Sí No
- 59.4. Servicios de empleo con apoyo Sí No
- 59.5. Otras Sí No

Guardar datos

VALORACIÓN DE LA RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES

Valoración de 1 a 5 (1 mala - 2 regular - 3 normal - 4 buena - 5 muy buena) los siguientes aspectos tanto para la administración central como para la autonómica

- 60. Ayudas económicas: A. Central - B. Autonómica
- 61. Apoyo técnico: A. Central - B. Autonómica
- 62. Tramites administrativos: A. Central - B. Autonómica
- 63. Demora de pagos subvenciones: A. Central - B. Autonómica
- 64. Adjudicaciones e concursos: A. Central - B. Autonómica

Guardar datos

ANEXO 3: ENTREVISTA

1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

1.1. Edad:

1.2. Género:

Hombre Mujer

1.3. Tipo de discapacidad:

- Parálisis cerebral
 Enfermedad mental
 Discapacidad intelectual
 Discapacidad física
 Discapacidad visual
 Discapacidad auditiva
 Otros

1.4. Localización del trabajo

- 1.4.1. ¿Tu trabajo está cerca de tu casa? SI NO
 1.4.2. ¿Utilizas algún transporte para ir al trabajo? SI NO
 1.4.3. ¿Necesitas ayuda para poder utilizar ese transporte? SI NO

2. DESARROLLO PERSONAL

2.1. Sobre el trabajo:

- 2.1.1. ¿Cómo conseguiste tu trabajo? ¿Quién te ayudo a conseguirlo?
 Asociación - Amigos - Familiares - Servicio público de empleo
 - Anuncio - Otro
 2.1.2. Antes de empezar a trabajar, ¿tuviste que realizar una entrevista de
 selección? SI NO
 2.1.3. ¿Es este tu primer trabajo? SI NO
 2.1.4. ¿Cuántos trabajos has tenido antes?

2.2. Satisfacción Laboral:

- 2.2.1. ¿Te gustan las cosas que haces en tu trabajo? SI NO
 2.2.2. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
 Tarea desarrollada - Compañeros - Dinero - Responsabilidad
 - Otros
 2.2.3. ¿Y lo que menos?

Tarea desarrollada - Compañeros - Dinero - Responsabilidad
- Otros

2.2.4. ¿Te gustaría poder hacer cosas diferentes en tu trabajo?

SI ¿Por qué? Me aburro - Por aprender - Por tener un trabajo mejor - Por ganar más – Otros

NO ¿Por qué? Me gusta mucho este – Me da miedo cambiar - Por mis compañeros – Otros

2.2.5. ¿Te gustaría poder cambiar de trabajo?

SI ¿Por qué? Me aburro - Por aprender - Por tener un trabajo mejor - Por ganar más – Otros

NO ¿Por qué? Me gusta mucho este – Me da miedo cambiar - Por mis compañeros – Otros

2.2.6. ¿Te gustaría poder cambiar de puesto de trabajo a uno de mayor responsabilidad?

SI ¿Por qué? Me aburro - Por aprender - Por tener un trabajo mejor - Por ganar más – Otros

NO ¿Por qué? Me gusta mucho este – Me da miedo cambiar - Por mis compañeros – Otros

2.3. Ayuda

2.3.1. ¿Necesitas algún tipo de ayuda para poder realizar adecuadamente tu trabajo? SI NO

2.3.2. ¿Necesitas mucha ayuda o poca? Mucha Poca

2.3.3. ¿Qué tipo de ayuda es la que necesitas?

Una persona que me ayude – Maquinas o herramientas especiales
– Procedimientos o tiempos adaptados - Ayudas de accesibilidad –
Otras

2.3.4. ¿Crees que necesitarías recibir más ayuda? SI NO

2.3.5. ¿Te gusta recibir ayuda? SI NO

2.4. Estructura

2.4.1. ¿Cuántas horas trabajas al día?

2.4.2. ¿Te gustaría poder trabajar más horas? SI NO

2.4.3. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu actual puesto de trabajo?

2.5. Sobre la formación

2.5.1. ¿Has recibido algún tipo de preparación laboral antes de empezar a trabajar? SI NO

2.5.2. ¿Crees que es importante recibir algún tipo de preparación laboral antes de empezar a trabajar? SI NO

2.5.3. ¿Qué opinas de la formación o preparación laboral que has recibido hasta el momento? Buena – Regular - Mala

2.5.4. ¿Debería esta formación haber sido diferente? SI NO

3. BIENESTAR MATERIAL

- 3.1. ¿Estás satisfecho con tu actual salario? SI NO
- 3.2. ¿Crees que recibes un salario justo en relación con el trabajo que realizas? SI NO
- 3.3. ¿Cuánto te pagan?
- 3.4. ¿Puedes disponer de tu dinero libremente para comprarte lo que quieras con él? SI NO

4. AUTODETERMINACIÓN

- 4.1. ¿Necesitas que alguien te ayude en la administración de tu dinero? SI NO
- 4.2. ¿Crees que tu vida ha cambiado desde que trabajas? SI NO ¿Cómo ha cambiado tu vida desde que trabajas? Mejorado - Empeorado
- 4.3. ¿Te sientes mejor desde que trabajas? SI NO
- 4.4. ¿Desde que trabajas puedes decidir lo que quieres sobre?
- 4.4.1. Compras pequeñas (ropa, gastos,...)
Ya podía - Ahora puedo - No puedo
- 4.4.2. Compras grandes (coche, casa,...)
Ya podía - Ahora puedo - No puedo
- 4.4.3. Autonomía (entrar y salir de casa)
Ya podía - Ahora puedo - No puedo
- 4.4.4. Vacaciones (donde y cuando ir)
Ya podía - Ahora puedo - No puedo

5. RELACIONES INTERPERSONALES

- 5.1. Desde que estás trabajando, ¿tienes más amigos? SI NO
- 5.2. ¿Has hecho amigos nuevos en el trabajo? SI NO
- 5.3. ¿Después de trabajar quedas con tus amigos? SI NO

6. INTEGRACIÓN SOCIAL

- 6.1. ¿Te gustan tus compañeros de trabajo? SI NO
- 6.2. ¿Tu opinión en general sobre ellos es? Buena - Normal - Mala
- 6.3. ¿Recibes ayuda de tus compañeros de trabajo? SI NO
- 6.4. ¿Es importante para ti que tus compañeros de trabajo te ayuden cuando tienes alguna duda? SI NO
- 6.5. ¿Sales con tus compañeros de trabajo? Por ejemplo, ¿vas con ellos a fiestas de trabajo? SI NO
- 6.6. ¿Es importante para ti poder salir con tus compañeros de trabajo, y participar en eventos sociales realizados por tu empresa? SI NO
- 6.7. ¿Te gustaría poder pasar más tiempo con tus compañeros de trabajo? SI NO

7. PREGUNTAS GENERALES SOBRE EL TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA

- 7.1. ¿Es el trabajo importante para tu vida? SI NO
- 7.2. ¿Tener trabajo hace que seas más feliz? SI NO

7.3. ¿Te sientes bien en tu lugar de trabajo? SI NO

7.4. ¿Crees que es importante tener un trabajo? SI NO