



***Factores de éxito en la integración
laboral en Centro Especial de
Empleo de personas con trastorno
mental desde su perspectiva***





Octubre 2007

FACTORES DE ÉXITO EN LA INTEGRACIÓN LABORAL EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE PERSONAS CON TRASTORNO MENTAL DESDE SU PERSPECTIVA

Estudio realizado por: Natxo Martínez, Lourdes Villardón

Con la colaboración de: Edurne Elorriaga, Paula Iturbide, Lon Maturana, Ales Gómez

Recogida de datos: Talia Pallaré, Noemí Martínez

Índice

Introducción	4
1. Metodología.....	5
1.1. Instrumentos	5
1.1.1. Cuestionario	6
1.1.2. Entrevista	8
1.2. Procedimiento de recogida de información y análisis de datos.....	8
2. Características de la muestra.....	9
3. Resultados	14
3.1. Valoración de la situación personal en el trabajo	14
3.2. Valoración global y variables asociadas.....	25
3.3. Rendimiento laboral percibido.....	27
3.4. Ajuste entre puesto actual e ideal.....	28
3.5. Factores que facilitan el funcionamiento laboral	31
3.6. Importancia y satisfacción.....	34
3.7. Perspectivas de futuro.....	38
4. Conclusiones y recomendaciones	39
4.1. Características de la muestra	39
4.2. Valoración de la situación personal en el trabajo	39
4.3. Rendimiento laboral percibido.....	40
4.4. Ajuste entre puesto actual e ideal.....	41
4.5. Factores que facilitan el funcionamiento laboral	41
5. Comparación entre la perspectiva profesional y la personal	43
Anexos.....	47
Cuestionario sobre factores de éxito en el trabajo	48

Índice de gráficos

Gráfico 1. Muestra por sexo	10
Gráfico 2. Nivel de Estudios.....	10
Gráfico 3. Centro de trabajo.....	11
Gráfico 4. Años de Experiencia en Lantegi Batuak.....	11
Gráfico 5. Experiencia Laboral Previa	12
Gráfico 6. Diagnóstico	13
Gráfico 7. Acuden a Centro de Salud Mental y Asociación.....	13
Gráfico 8. Valoración de la situación laboral. Medias por items.	16
Gráfico 9: Respuestas en porcentaje a los items 37 y 38	17
Gráfico 10: Respuestas en porcentaje a los items peor valorados	18
Gráfico 11: Medias de valoración de la situación laboral por dimensiones.....	19
Gráfico 12: Autopercepción del rendimiento laboral.....	28
Gráfico 13. Numero de discrepancias en porcentajes	29
Gráfico 14. Medias de importancia	32
Gráfico 15. Medias de las dimensiones de importancia.....	34
Gráfico 16. Diferencias entre importancia y satisfacción	35
Gráfico 17. Discrepancias (ordenadas de menos a más discrepancia).....	37
Gráfico 18. Importancia de tener un empleo	38
Gráfico 19: Expectativas de futuro.....	38

Introducción

En Lantegi Batuak y en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal Hazilan, financiada en un 50% por Fondo Social Europeo, se ha llevado a cabo el presente estudio ‘Factores de éxito en la integración laboral en Centro Especial de Empleo de personas con trastorno mental desde su perspectiva’ con el fin de dar respuesta a la necesidad detectada en la organización de evaluar y mejorar los apoyos, las herramientas y los servicios que en estos momentos se están ofertando al colectivo de personas con trastorno mental para facilitar un adecuado proceso de inserción laboral.

Este trabajo es continuación de uno anterior en el que se estudiaban los factores que facilitan el desempeño laboral en Centro Especial de Empleo de las personas con Trastorno Mental pero desde la perspectiva de los y las profesionales de apoyo.

Hace tiempo que hemos asumido que los servicios son mejores en la medida que incorporan la perspectiva de los usuarios y usuarias. En el caso de los servicios sociales -en un sentido amplio- es, además, imprescindible considerar el punto de vista de las personas acerca de cómo se responde a sus necesidades. En este sentido, los servicios deben considerar no sólo una dimensión ‘técnica’, sino también una dimensión subjetiva de las personas a las que se dirige el servicio. En el caso de los servicios y programas de empleo también es así: la valoración de la situación laboral, la percepción del propio rendimiento y de los factores que ayudan a funcionar mejor, las expectativas de futuro... son aspectos que hay que conocer para poder responder a las necesidades de las personas y poder prestar un servicio de calidad.

En esta línea, el estudio tiene como objetivo:

Explorar desde la perspectiva de las mismas personas con trastorno mental (a partir de ahora TM) los aspectos personales, sociales y, sobre todo, laborales que facilitan un funcionamiento laboral exitoso en los CEE.

Se trata de responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo perciben las personas su situación laboral –rendimiento, relaciones,..?
- ¿En qué medida están satisfechas con su situación laboral?
- ¿Qué creen que les ayuda en su funcionamiento laboral? ¿Qué elementos consideran que afectan negativamente a su funcionamiento laboral?

Las variables de identificación (sexo, diagnóstico, formación, experiencia, apoyo social, experiencia en Lantegi Batuak, lugar de trabajo....) nos servirán de variables independientes de cara a estimar su influencia en la percepción de las personas.

1. Metodología

El estudio combina la obtención de información a través de un cuestionario y de entrevistas en profundidad. En estudios de estas características parece interesante completar la información más cuantitativa con la entrevista en profundidad, que puede darnos información sobre elementos no considerados en el cuestionario e importantes para entender el funcionamiento laboral percibido y la satisfacción de este grupo.

El cuestionario nos permite obtener una información de la situación de todas las personas y de los principales factores que las personas con TM creen que les ayudan en su funcionamiento laboral.

La entrevista en profundidad, por su parte, nos ayuda a conocer más a fondo el sentido de esos factores, así como a entender de forma global la perspectiva de las personas. Se han realizado 5 entrevistas en profundidad.

1.1. Instrumentos

A continuación se describen los dos instrumentos utilizados para recoger la información: el cuestionario y la entrevista.

1.1.1. Cuestionario

El cuestionario se estructura en varias partes. Una primera parte se refiere a los datos de *identificación* de la muestra, que incluye preguntas tales como edad, sexo, diagnóstico, centro de trabajo, años de experiencia en Lantegi Batuak, experiencia previa, asistencia a centros de salud mental o asociaciones, medicación, etc.

El apartado referido a la *valoración de la situación personal en el trabajo* es una escala tipo likert con 38 afirmaciones hacia las que deben mostrar su grado de acuerdo, con respuestas que van desde 1 (nada de acuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). Los ítems se agrupan, según el aspecto que se está valorando, en varias dimensiones:

- Incorporación al puesto (ítems 1 a 4)
- Condiciones laborales (del ítem 5 al 15)
- Desempeño (del ítem 16 al 23)
- Relaciones (del 24 al 32)
- Seguimiento (33 y 34)
- Satisfacción general (del ítem 35 al 38)

Tanto la escala total como las dimensiones han mostrado una fiabilidad adecuada (entre .63 y .94).

Se realizan además, dos preguntas abiertas sobre lo que más y lo que menos gusta del trabajo.

El apartado de *desempeño percibido* recoge la opinión de los y las participantes sobre cómo creen que llevan a cabo su trabajo. Consta de 12 preguntas tipo likert con 5 opciones de respuesta y dos preguntas abiertas, una referida a los puntos fuertes y otra a los aspectos a mejorar en su rendimiento. Esta subescala ha mostrado un nivel de fiabilidad alto (.87).

La siguiente sección del cuestionario plantea una serie de características del puesto de trabajo, tales como el tipo de jornada, el tipo de tarea, el enclave..., para que las personas marquen, por un lado, las que corresponden con el *trabajo actual* que tienen y, por otro, las características que les gustaría que tuviera su trabajo. Son, por tanto, preguntas cerradas, que permiten conocer las discrepancias entre el trabajo actual y el *trabajo ideal*. Esta sección se completa con una pregunta abierta para que añadan sus opiniones en relación con este punto.

La incidencia que tienen diferentes aspectos laborales en la satisfacción con el trabajo se pregunta a través de 22 elementos a los que tienen que responder grado de *importancia* en una escala tipo likert con 5 opciones de respuesta (“nada importante” hasta “muy importante”).

Un análisis factorial realizado con esta escala muestra que las dimensiones en las que se agrupan los 22 aspectos son las siguientes:

- Apoyo sociopersonal (ítems 18, 20, 17, 22, 6, 14, 16)
- Condiciones laborales (ítems 8, 7, 4, 11, 5, 13, 3)
- Tareas y organización (ítems 2, 10, 9, 1), y
- Relaciones personales y motivación (ítems 12, 15, 21, 19)

Tal como se refleja en la tabla siguiente, tanto las dimensiones como la escala total muestran un nivel alto de fiabilidad.

Cuadro 1.

Dimensión	Alpha de Cronbach
Apoyo sociopersonal	.87
Condiciones Laborales	.77
Tareas y organización	.76
Relaciones personales y motivación	.80
Total escala	.91

Se pide, además, que seleccionen los 3 aspectos que les parecen más importantes.

La última sección del cuestionario recoge información sobre las *expectativas laborales*. Consta de dos preguntas cerradas, una referida a la importancia que se concede a tener un empleo y otra referida al interés por continuar en el mismo puesto de trabajo. Además, se incluye una pregunta abierta para recoger sugerencias y opiniones.

1.1.2. Entrevista

Se llevan a cabo 5 entrevistas semiestructuradas que tratan de recoger información más detallada y en profundidad sobre el tema de estudio. Los aspectos incluidos en el guión de entrevista coinciden con los apartados del cuestionario, aunque formulados en orden diferente de cara a facilitar la expresión de las personas:

- Características del trabajo
- Experiencia laboral previa a Lantegi Batuak
- Incorporación a Lantegi Batuak
- Condiciones laborales
- Relaciones laborales
- Aspectos que ayudan o dificultan el funcionamiento laboral
- Expectativas de futuro

Se plantea un guión con preguntas abiertas a través de las cuales se espera recoger la visión de las personas sobre su situación laboral.

1.2. Procedimiento de recogida de información y análisis de datos

En este apartado se describe la recogida de información, diferenciando los dos instrumentos utilizados, esto es, el cuestionario y la entrevista. Las personas que los han aplicado han sido formadas previamente.

El cuestionario se ha cumplimentado colectivamente en 10 sesiones organizadas con este fin. El número de personas en cada aplicación era pequeño -no mayor de 10- para poder atender a sus dudas de forma individual. Se iba explicando cada sección del cuestionario a medida que se iba realizando. La duración de la aplicación ha sido de una hora aproximadamente.

Las cinco entrevistas se han realizado de forma individual en sesiones de aproximadamente 1 hora. Las personas entrevistadas se han seleccionado siguiendo como criterio que estuvieran en diferentes emplazamientos (taller, enclave,..) y reflejando diversas situaciones (antigüedad, diagnóstico,...). Las entrevistas se han grabado y transcrito, con permiso.

La información recogida a través del cuestionario, básicamente cuantitativa, se ha analizado a través de estadísticos descriptivos y estadísticos de contraste de medias y de relación de variables. Para la información cualitativa, recogida a través de las preguntas abiertas y de las entrevistas, se ha realizado análisis de contenido.

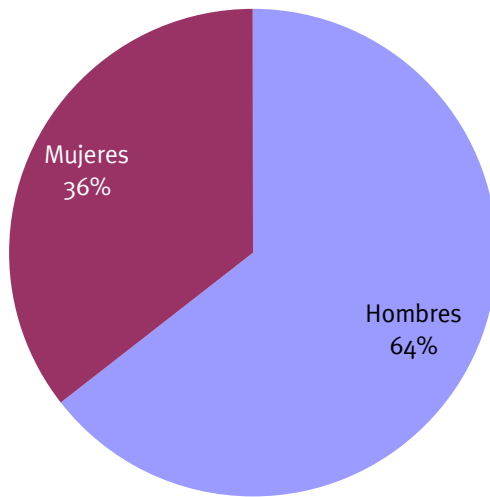
2. Características de la muestra

La muestra del estudio es de 50 hombres y 27 mujeres, la gran mayoría de las personas con TM que trabajan en Lantegi Batuak, salvo aquellas personas que por diversas circunstancias (bajas por enfermedad, permisos, turnos de trabajo, etc...) no han podido responder al cuestionario. Actualmente, en Lantegi Batuak trabajan en torno a las 100 personas con un diagnóstico de Trastorno Mental.

Las principales características de la muestra se presentan a continuación:

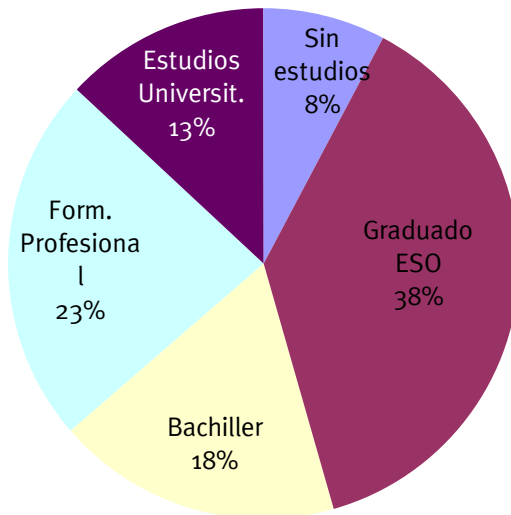
La muestra está formada mayoritariamente por hombres, con un 65 %, frente a un 35% de mujeres. Las edades oscilan entre los 24 y 61 años, con una edad media de 37,5 años, siendo un 72% de 40 años o más joven. Con relación a la variable sexo, si bien nuestro propósito era reseñar las diferencias significativas, el hecho de no aparecer estas en los resultados obtenidos, nos ha obligado a no señalarlas y por ello a partir de ahora pasaremos a hablar de personas.

Gráfico 1. Muestra por sexo



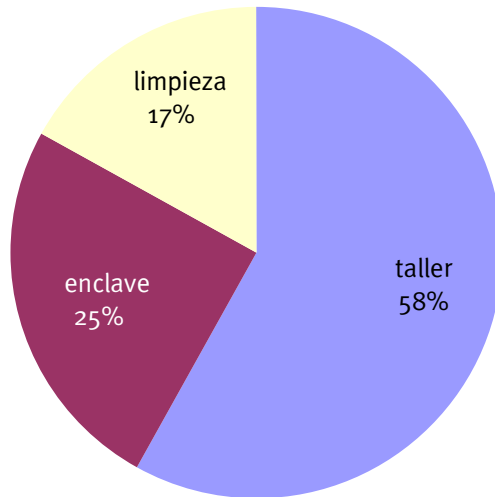
La mayoría (el 37,7%) tiene un *nivel de estudios* correspondiente a la escolaridad obligatoria (Graduado/ESO), cerca del 24% ha estudiado Formación Profesional, el 18% Bachiller, un 13% tiene estudios universitarios, y cerca de un 8% no tiene estudios.

Gráfico 2. Nivel de Estudios



La mayor parte de los trabajadores y trabajadoras desempeñan su trabajo en los talleres (58%), una cuarta parte trabaja en enclave y, por último, un 17% en servicios, donde hemos agrupado limpieza y otros servicios.

Gráfico 3. Centro de trabajo



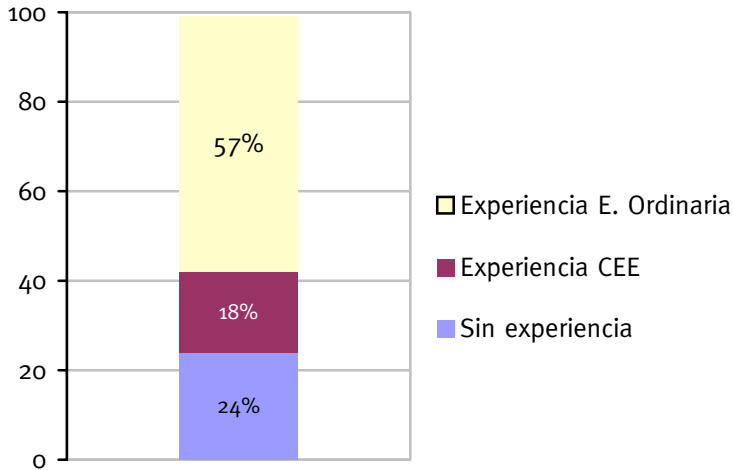
Con relación al *tiempo de experiencia* en Lantegi Batuak la media es de 2,8 años. Predominan ligeramente las personas con menos de 1 año de experiencia (37%), seguidas de las personas con 3 o más años (34%).

Gráfico 4. Años de Experiencia en Lantegi Batuak



Tres de cada cuatro trabajadores/as, ha referido tener *experiencia laboral previa* en otra empresa, en su mayoría en empresa ordinaria. Es, además, una experiencia importante ya que la media de experiencia se acerca a los 5 años.

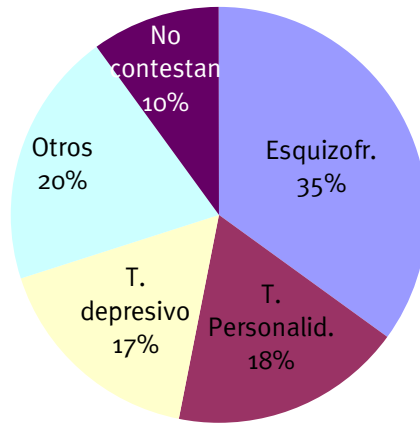
Gráfico 5. Experiencia Laboral Previa



Algo menos de la mitad (45%) ha realizado el *curso de formación previo* a la contratación y la mayor parte de los trabajadores/as (65%) tiene un contrato temporal.

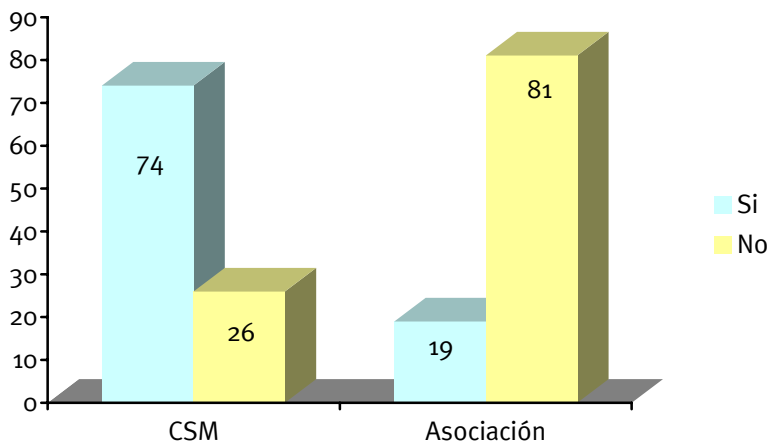
El *diagnóstico* más frecuente es la esquizofrenia, que lo indican 27 personas, seguido del trastorno de personalidad y trastorno depresivo, con 14 y 13 personas respectivamente. Un 20% señala el apartado de ‘otros diagnósticos’ que incluye trastornos mixtos u otros diagnósticos diversos. Seis personas no contestan a esta pregunta. Un 23% señala tener, además, otro tipo de discapacidad, fundamentalmente física.

Gráfico 6. Diagnóstico



La mayoría de las personas acuden a un *centro de salud mental*, concretamente el 73%. Todas ellas señalan estar en tratamiento farmacológico. Solamente un 20% asiste a asociaciones de “salud mental”.

Gráfico 7. Acuden a Centro de Salud Mental y Asociación



En síntesis, podemos resumir el perfil de las personas con TM que trabajan en Lantegi Batuak de la siguiente forma:

- Varones,
- con una edad media de 37 años,
- con estudio básicos,
- con experiencia previa en empresa ordinaria,
- que lleva 2 años trabajando en Lantegi Batuak,
- con un diagnóstico predominante de esquizofrenia y
- con un seguimiento del Centro de Salud Mental.

3. Resultados

Para presentar los resultados del estudio vamos a seguir los apartados que se evalúan a través del cuestionario:

- Valoración de la situación en el trabajo
- Rendimiento propio percibido
- Ajuste entre puesto real e ideal
- Factores clave en el éxito laboral desde la perspectiva de las personas
- Perspectivas de futuro

A la hora de presentar los resultados partimos de señalar, en primer lugar, los resultados cuantitativos para completarlos con las respuestas a las preguntas abiertas y con las aportaciones recogidas a través de las entrevistas en profundidad.

3.1. Valoración de la situación personal en el trabajo

Las personas han valorado su situación laboral considerando aspectos relacionados con la incorporación a la empresa, las condiciones laborales, el desempeño laboral, las relaciones, el seguimiento y la satisfacción general.

En primer lugar, podemos destacar la *valoración positiva* general que las personas realizan sobre su situación laboral, siendo la media de la puntuación total de la escala de 3,76.

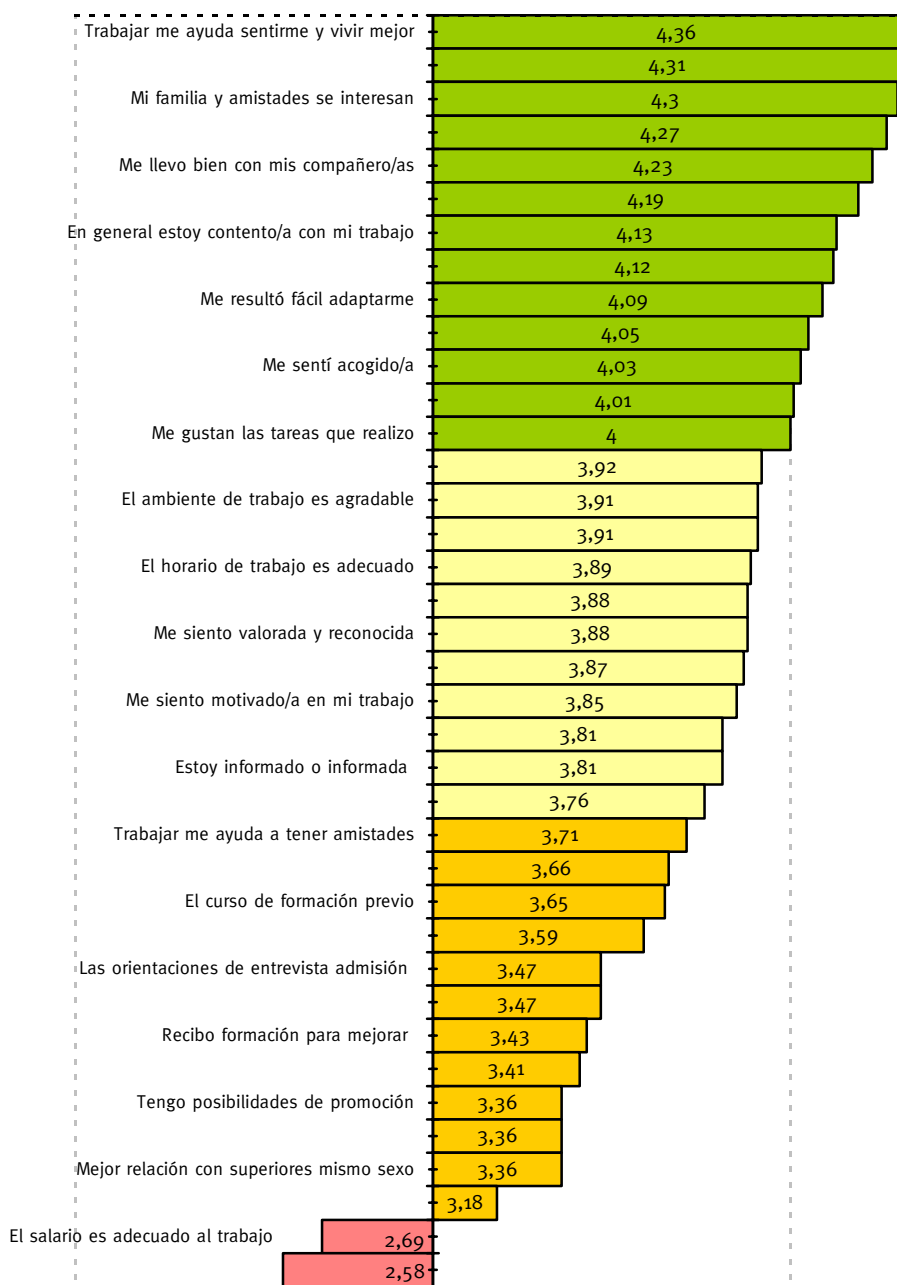
La puntuación de los diferentes ítems, ordenados de mayor a menor puntuación, se puede apreciar en el gráfico 8.

Las respuestas a todos los items, a excepción de los referidos al salario, se encuentran por encima del punto medio de la escala (3), y, en buena parte de los mismos, se obtienen puntuaciones medias por encima de 4.

Podemos agrupar los resultados de la *escala de valoración de la situación personal en el trabajo* en 4 grandes bloques, de acuerdo a la valoración que reciben:

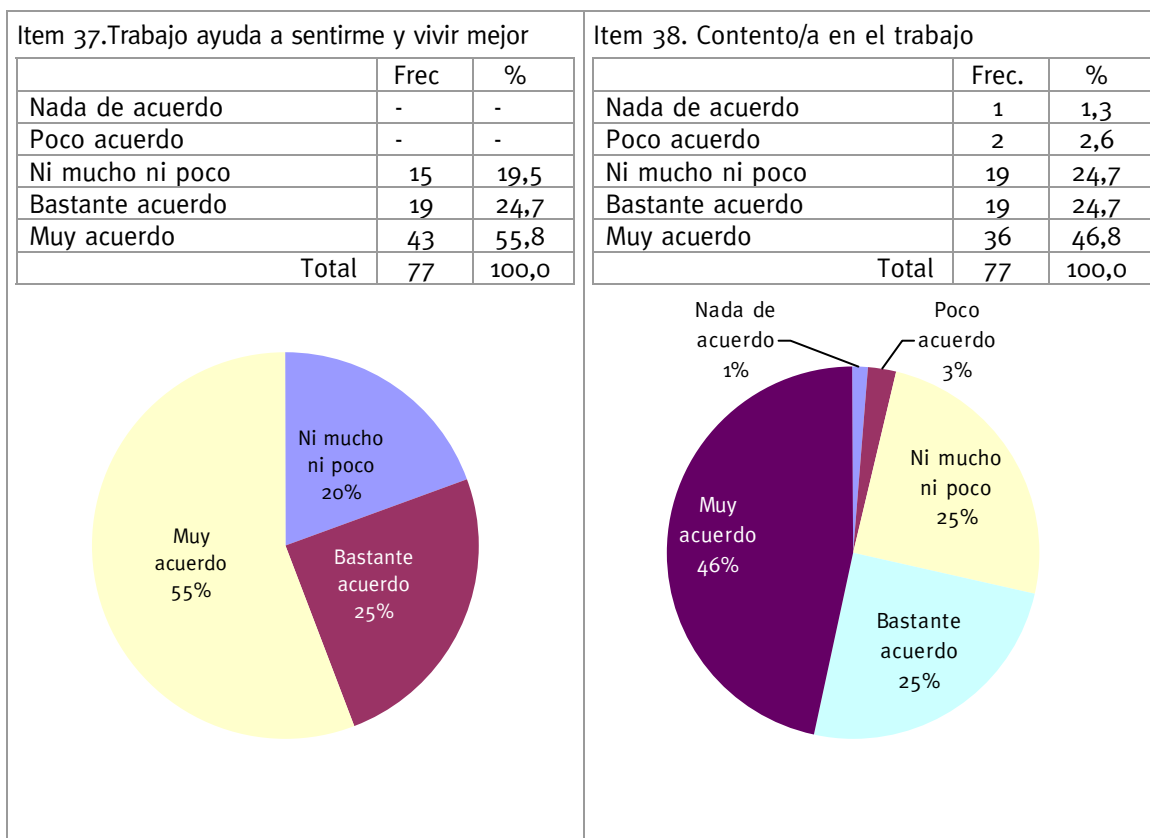
- *Items con valoración muy positiva:* Aspectos con una puntuación por encima del 4, donde destacan items relacionados con la satisfacción general y los que tienen que ver con las relaciones en el trabajo, tanto con compañeros y compañeras como con profesionales de apoyo (monitores/as y auxiliares).
- *Items con una valoración positiva:* Aspectos con una puntuación entre 3,76 y 4 – media de la escala-, donde se sitúan aspectos como el ambiente de trabajo, el horario, las instalaciones y la percepción de sentirse escuchado o escuchada.
- *Items con una valoración media:* Aspectos con puntuación por debajo de la media de la escala (3,76), pero por encima del punto medio (3), donde destacan las cuestiones relacionadas con la incorporación, el seguimiento y el apoyo.
- *Items con una valoración negativa:* Por debajo del punto medio (3) y donde se sitúan las cuestiones referidas al salario.

Gráfico 8. Valoración de la situación laboral. Medias por ítems



En el marco de esta valoración general, se puede destacar que las personas perciben que el trabajo influye de una manera importante en su *calidad de vida*, ya que el 80% de la muestra afirma estar bastante o muy de acuerdo con que el trabajo le ayuda a sentirse y vivir mejor, siendo el ítem que recibe una puntuación media más alta de toda la escala.

Gráfico 9: Respuestas en porcentaje a los ítems 37 y 38



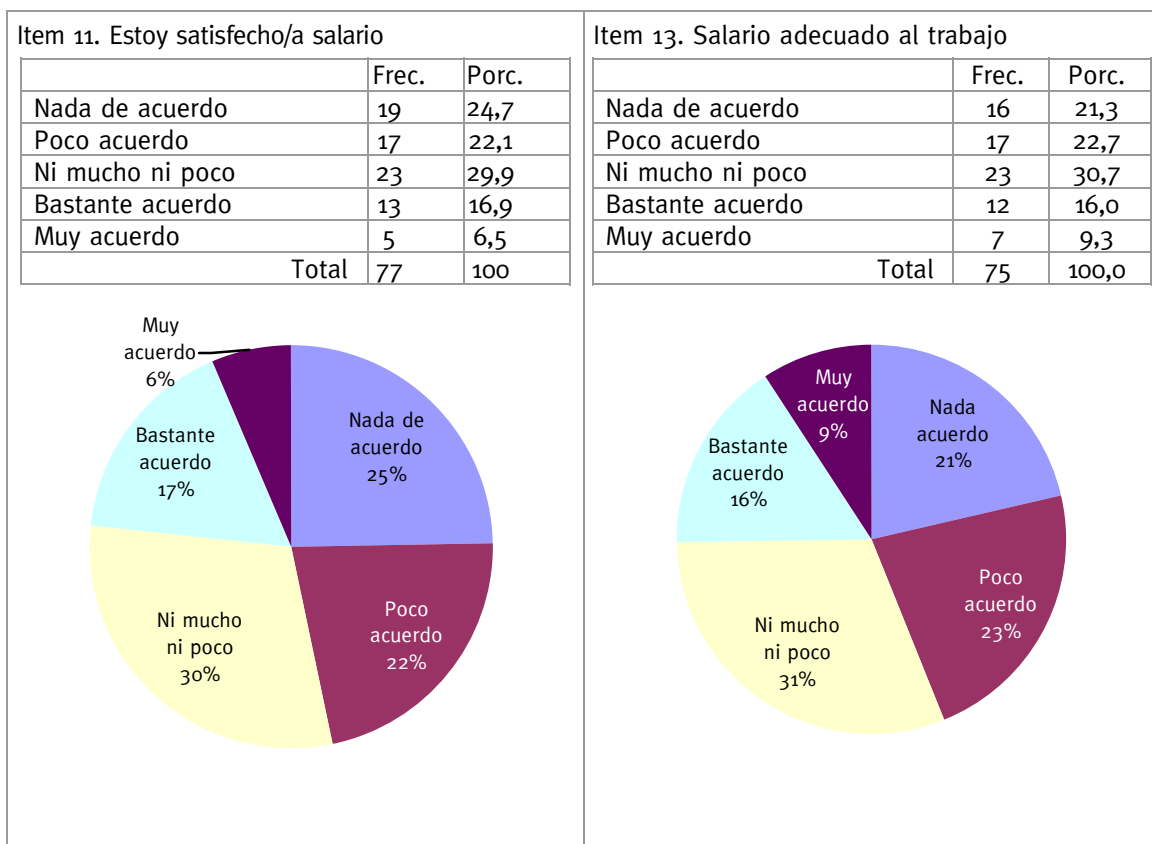
En la misma línea de valoración positiva de su situación laboral, destaca que el 70% expresa sentirse bastante o muy *contento/a con su trabajo*, y solamente un 4% está poco o nada *contento/a*. La media de este aspecto es de 4,13.

Los ítems que valoran los *aspectos de relación social* tanto con compañeros y compañeras como con profesionales de apoyo obtienen puntuaciones muy altas. Parece de especial relevancia esta valoración por cuanto la dimensión relacional se

suele considerar como uno de los aspectos críticos de los servicios dirigidos a promover el bienestar y desarrollo de las personas.

Como cuestiones peor valoradas aparecen los dos items referidos al salario, dándose puntuaciones por debajo del punto medio escalar (3). El 47% se muestra poco o nada satisfecho con el salario que recibe y, algo menos, el 44% considera que es poco o nada adecuado al trabajo que desempeña (Gráfico 10).

Gráfico 10: Respuestas en porcentaje a los items peor valorados

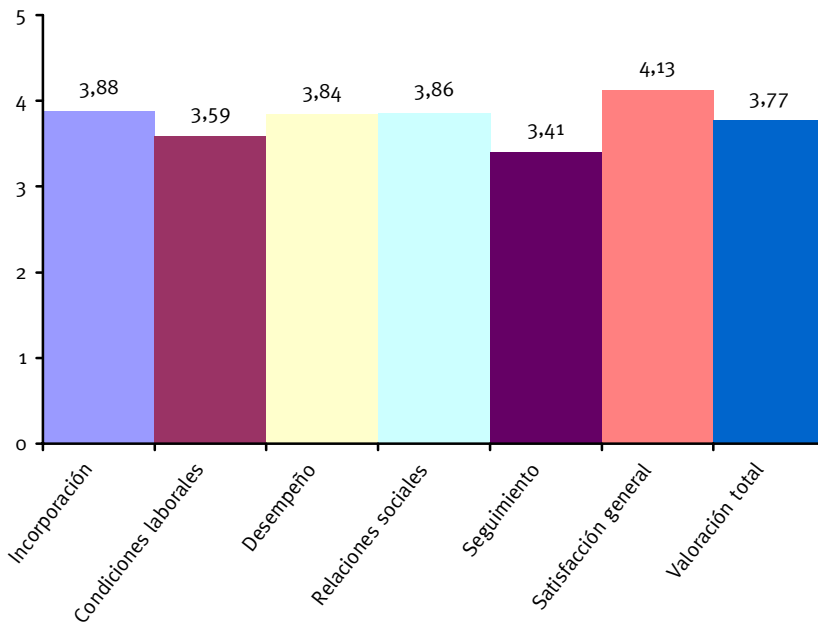


Una vez abordadas las respuestas a los items, vamos a agruparlos por dimensiones para tener una idea global y poder relacionar los resultados con las diferentes características de la muestra.

Como ya hemos comentado en la metodología, en la elaboración de la escala consideramos 5 dimensiones que son las que vamos a utilizar para agrupar las respuestas: Incorporación al taller, condiciones laborales, desempeño laboral, relaciones sociales, seguimiento y satisfacción general.

En el cuadro 3 se presentan las medias de las 5 dimensiones, con una puntuación general para la escala, que se considera la valoración global.

Gráfico 11: Medias de valoración de la situación laboral por dimensiones



Como se puede apreciar en el gráfico, la dimensión con mejor puntuación media es la de satisfacción general seguida de la incorporación al trabajo, las relaciones sociales y el desempeño laboral. Las condiciones laborales y el seguimiento tienen medias más bajas.

En la *dimensión del seguimiento* hay que matizar que, además de constar sólo de dos ítems, una parte de la muestra en la medida que no precisa de manera regular las entrevistas con la psicóloga o trabajadora social, es probable que haya tendido a dar puntuaciones más bajas.

En su conjunto y basándonos en estos resultados, podemos decir que las personas con TM tienen una *satisfacción general* con su trabajo considerablemente alta, por encima de la valoración de aspectos más específicos. Cuando se concreta, valoran de forma más positiva, la incorporación, las relaciones sociales y el desempeño con la tarea. Aunque también hacen una valoración positiva de las condiciones laborales y el seguimiento, es una valoración algo menor.

En las respuestas a la pregunta abierta acerca de qué es lo que más te gusta de Lantegi Batuak destacan las siguientes:

- Estar ocupado/a (10%)
- Compañerismo (9%)
- Las tareas (9%)
- Las relaciones (8%)
- Apoyo (7%)
- Nivel de exigencia (7%)
- Sentirme bien (7%)

Con relación a la pregunta sobre qué es lo que menos les gusta de Lantegi Batuak, las personas responden que el sueldo (20% de las respuestas), las malas relaciones que se producen (15%), el esfuerzo (11%) y los horarios (9%).

A grandes rasgos las entrevistas en profundidad refuerzan estos resultados. Los principales aspectos que podemos destacar son:

- Dan mucha importancia a poder trabajar, a sentirse útiles:

La posibilidad que tenemos en Lantegi Batuak de sentirte útil y estar ocupado porque si no...El poder estar en un puesto de trabajo y no estar todo el rato parado y sin hacer nada, porque aunque tengas dinero si no estas ocupado, lo único que haces es pasar las horas dándoles vueltas a la cabeza y eso es malo.

Aquí en ... llevo desde febrero, estoy contenta, me siento a gusto y tranquila, no pensaba que lo iba a llevar tan bien porque yo soy una persona bastante activa y esto requiere un poco de paciencia, tranquilidad, de estar muy concentrada en tu trabajo y no pensaba que me iba a sentar tan bien el estar aquí, la verdad.

Estar ocupado, sí. No estar en casa sin hacer nada.

- Valoran el entorno más flexible que ofrece Lantegi Batuak

No ha habido problemas para coger días....cosa que si no fuera por Lantegi pues..., aparte que como todos tenemos una minusvalía, no es como en una fábrica que te exigen más. Aquí un día puedes venir más tarde, tienen más paciencia con nosotros por decirlo de alguna manera.

Pero bueno es eso, que teniendo minusvalía...en un trabajo normal siempre te van a exigir el 100%, aquí, sin embargo, como todos tenemos una cosa u otra es más fácil que pase. No te exigen tanto.

Sí, sí. Había trabajado de (...) y el trabajo bien pero había mucha presión, es lo que tiene Lantegi Batuak que no hay presión, es empleo protegido allí había demasiada presión, exigían mucho y nada a mi me gustaba mucho pero...no pude continuar.

Pero la verdad es que cuando yo estuve haciendo limpieza fuera de LB... prefiero Lantegi Batuak, porque aquí tienes transporte, tienes apoyo psicológico, tienes monitores que si tienes algún problema te ayudan, son más flexibles...yo ahora estoy estable pero he tenido temporadas malas.

Te puedo decir que aquí no me explotan, no me agobia el monitor, ni el auxiliar...

Yo suelo tener depresiones y el médico, el psiquiatra, me comentó que había Lantegi Batuak, que claro, si yo cojo baja si estoy en una empresa ordinaria a mi no me van a dar tanto tiempo, en el momento en que yo esté deprimida 3 meses o 4 me echan, y aquí es para nosotros. Si pasa un año, un año, si pasan 2 años pues 2 años, para que te recuperes. Y también es difícil que te cojan, porque se supone que te deben coger

con minusvalía, pero hay empresas que no te cogen.

- Comentan que su vida ha mejorado por estar trabajando:

Yo me valoraba poco y ahora pues tengo más autoestima. Aparte sentirse útil, antes tenía la pensión sí, pero todo el día sin hacer nada, no te sientes útil, llegaba el sábado y el domingo y no sentía nada ni por el sábado, ni por el domingo, ahora estoy perfectamente y estoy muy contento, me ha venido muy bien el trabajo. El sueldo lo de siempre, pero ya es más secundario, también te da otras cosas, porque si el trabajo lo tienes y no lo pierdes no te das cuenta pero si lo pierdes... Ha mejorado el estado de ánimo y la autoestima, estás más contento en definitiva. Cansado pero contento, hombre no haces el trabajo para el que te has preparado, pero bueno, la autoestima ha mejorado mucho y más cosas que hayan mejorado así que se note...pues que tienes más dinero.

- Están muy contentas con los y las compañeras de trabajo, y con el personal de Lantegi Batuak,

La relación que tengo con ellos es encantadora con los compañeros, los auxiliares y con Z. La relación bien, los auxiliares están contigo, con X. también fenomenal.

Con los de la tarde muy bien, somos como una familia, es que somos solo 8 personas. Aunque con unos te llevas mejor que con otros, pero con todos bien. De compañerismo ninguna queja, si necesitas algo te ayudan, te echan una mano, lo mismo yo con ellas (Monitora). Muy bien. He tenido mucha suerte, me llevo muy bien con ella. Nunca hemos tenido ninguna discusión, ninguna voz más alta con la otra. Desde que estoy con ella ha sido genial, es muy buena persona. Porque luego piensas que con quién te tocará, si te tratarán bien, porque ha habido aquí cosas muy chungas y yo he tenido la suerte de que me toque con ella.

En el lado negativo, se quejan del salario:

Lantegi Batuak tiene cosas buenas y otras muy malas, una es el salario, porque lo máximo que puedes ser es categoría A y está en ciento y pico...Yo no estoy de acuerdo y me imagino que otros tampoco.

Eso es lo que mejoraría porque claro, lo del sueldo con el trabajo que haces tampoco va a estar súper bien pagado.

Además el salario aquí es muy bajo, pero muy bajo. Yo cuando entré cobraba 398 euros, con eso ¿quién vive? Y eso que soy soltera, qué haces con eso si estas casada y con hijo. Luego pase a 462, a 492 y ahora estoy en 650, pero eso es por la categoría, que he subido. Es por promociones, si ven que trabajas bien subes de categoría, te promocionan.

Lo que más es el salario. No es que me queje de vicio, pero es que es así. Si tu ves a una persona que está casada, hijos y familia, imagínate que la pareja, que los hay, en Gernika hay una pareja que los dos son minusválidos, si tienes que vivir con ese sueldo, ya me dirás tu. Y encima si te vas a meter, ya ni puedes, yo vivo con mis padres, si te metes en un piso no comes en un mes, para pagar una letra, o más. Es que no se puede. Y di que bueno, yo con mis padres vivo bien.

- Y comentan no disponer de mucha información sobre los requisitos que deben cumplir para promocionar:

No sé, no tengo ni idea, vamos sé las categorías que hay pero no tengo ni idea de cómo podría subir. Nadie me ha explicado, ya me gustaría poder saber como subir. Eso tendría que preguntarle a X o a Y, que viene bastante a menudo, se podría preguntar. Yo le pregunte a la psicóloga. (en qué nivel estás en Lantegi Batuak?) No lo se, creo que el B. No me han comentado nada.

No se cómo llevan eso de las categorías, porque X y no se si la psicóloga de aquí hacen unos perfiles. Había de 75%, 85% y 100%, y luego ya pasas a categoría C, B y A. y pues ya en el A es lo más. Estoy al 100%, porque me pusieron al 85% y les preguntas por qué. Son unos perfiles que haces que van sumando unos puntos y no se qué más historias y ya te ponen en el perfil al que perteneces.

- En general, están satisfechos y satisfechas con su situación laboral

Que Lantegi Batuak está muy bien, estoy muy contento, porque lo tenía difícil y me dieron la oportunidad.

Pues que tengo un puesto de trabajo, en que ahora mismo me siento valorada, he aprendido a no estresarme. Ahora llego con tranquilidad a casa. Mi familia está contenta, lo que ven es que el salario no es adecuado al trabajo, pero por lo demás Lantegi Batuak tiene cosas buenas.

Por eso te digo que en el trabajo y en lo personal muy bien, encantada. Lantegi Batuak es mi vida hasta ahora, si la cosa sigue y me siguen renovando pues bien, ahora tengo un contrato de fin de obra, que después me harán de año y medio y luego sería fijo, y le comenté a Y lo de la categoría y me dijo que teníamos que ir poco a poco.

Pues que estoy entretenido, trabajando y todo. Estoy a gusto.

Ahora, casualidad, que llevo trabajando 2 años no he tenido ningún problema y pude haber aprovechado para trabajar en otra empresa, pero claro, como nunca sabes cuándo te va a venir, y estaba recuperándome de una depresión.

- Algunos expresan su interés en acceder a empresas ordinarias:

Queremos mirar si hay excedencia o si hay algo, porque si me marcho y ya no hay manera de volver cuando esté mal, es un riesgo que corro. Lo que no me pueden hacer también es atar aquí. Aunque teniendo certificado de minusvalía, yo yendo a Bilbao, vuelvo a sacar los papeles y hacerlo todo y me tendrán que volver a dejar

entrar. Por eso me han dicho que me informe de cómo va. Claro, es la primera vez que trabajo en un Lantegi Batuak, y no vaya a ser que salgas y te pongas mal y tengas que volver.

3.2. Valoración global y variables asociadas

Las variables que hemos considerado en la muestra son: sexo, edad, nivel de estudios, centro de trabajo, experiencia en Lantegi Batuak y experiencia previa, curso previo a contratación, tipo de contrato, situación personal de discapacidad, acudir al Centro de Salud Mental y a Asociaciones de apoyo.

Aunque las mujeres tienden a realizar una valoración ligeramente más positiva que los hombres en casi todas las dimensiones, estadísticamente no hay diferencias significativas. Tampoco hay diferencias significativas en función de la *edad*.

En cambio, *el nivel de estudios si influye* en la valoración global. Aunque con algunos matices, podemos afirmar que las personas con estudios básicos (sin estudios –sobre todo- o con graduado) tienden a hacer una valoración más positiva en todas las dimensiones. Lo cual parece lógico si consideramos que buena parte de las tareas que se desarrollan en Lantegi Batuak son de baja cualificación.

Cuadro 2: Valoración y nivel de estudios ANOVA

Dimensiones	F	Sig.
Incorporación	6,75	,011
Condiciones laborales	6,48	,013
Desempeño	15,05	,000
Relaciones	9,35	,003
Seguimiento	3,96	,050
Satisfacción	15,18	,000
Total	12,71	,001

Con relación al *lugar de trabajo* y aunque las personas que trabajan en Enclaves tienden a responder de forma ligeramente más positiva –sobre todo en valoración de las condiciones laborales- no hay diferencias desde el punto de vista estadístico.

El *tiempo de experiencia* sí influye en la valoración que hacen las personas. Las personas que se han incorporado recientemente tienden a hacer valoraciones más positivas que las personas que llevan dos años –que parece ser el momento en el que se hace una valoración más negativa en todas las dimensiones menos en las condiciones laborales, donde no hay diferencias significativas.

Cuadro 3: Valoración y años de experiencia en Lantegi Batuak ANOVA

Dimensiones	F	Sig.
Incorporación	2,83 7	,044
Condiciones laborales	,742	,531
Desempeño	4,07 4	,010
Relaciones	2,83 5	,044
Seguimiento	3,94 6	,012
Satisfacción	3,72 5	,015
Total	3,22 6	,028

Las personas que tienen *experiencia laboral*, en su mayoría en empresa ordinaria, tienden a realizar valoraciones más positivas, aunque las diferencias sólo son significativas en las dimensiones de incorporación –sobre todo- ($F= 5,723$, sig. 0,019) y de desempeño laboral ($F= 3,942$ sig 0,051). No hay diferencias en la valoración entre las personas que han tenido experiencia previa en CEE o en empresa ordinaria.

Tampoco hay diferencias entre haber realizado el *curso previo* a contratación y no haberlo realizado.

El *tipo de contrato* sí influye en la valoración, las personas que tienen contrato temporal tienden a expresar valoraciones más positivas, siendo significativa la diferencia en la dimensión de satisfacción general ($F= 8,14$; sig. 0,006) y en la puntuación total de la escala ($F= 4,259$, sig 0,043).

Con relación al *diagnóstico* informado por la persona se aprecian diferencias significativas entre las personas con trastorno depresivo, que tienden a realizar valoraciones más positivas, que las personas con trastorno de la personalidad en las dimensiones de incorporación ($F= 2,798$; sig.0,047), desempeño ($F=2,968$; sig. 0,038), satisfacción general ($F= 3,703$; sig. 0,016,) y puntuación total ($F= 2,951$;sig. 0,039).

Aunque las personas que acuden al Centro de Salud Mental dan puntuaciones algo superiores, no son significativas desde el punto de vista estadístico. Tampoco influye la participación en asociaciones de apoyo.

En resumen, y hablando a nivel general, podemos decir que las personas con menor nivel de estudios, que acaban de incorporarse o que llevan 3 años o más trabajando, que tienen contrato temporal y con experiencia previa tienden a valorar de forma más positiva su situación laboral.

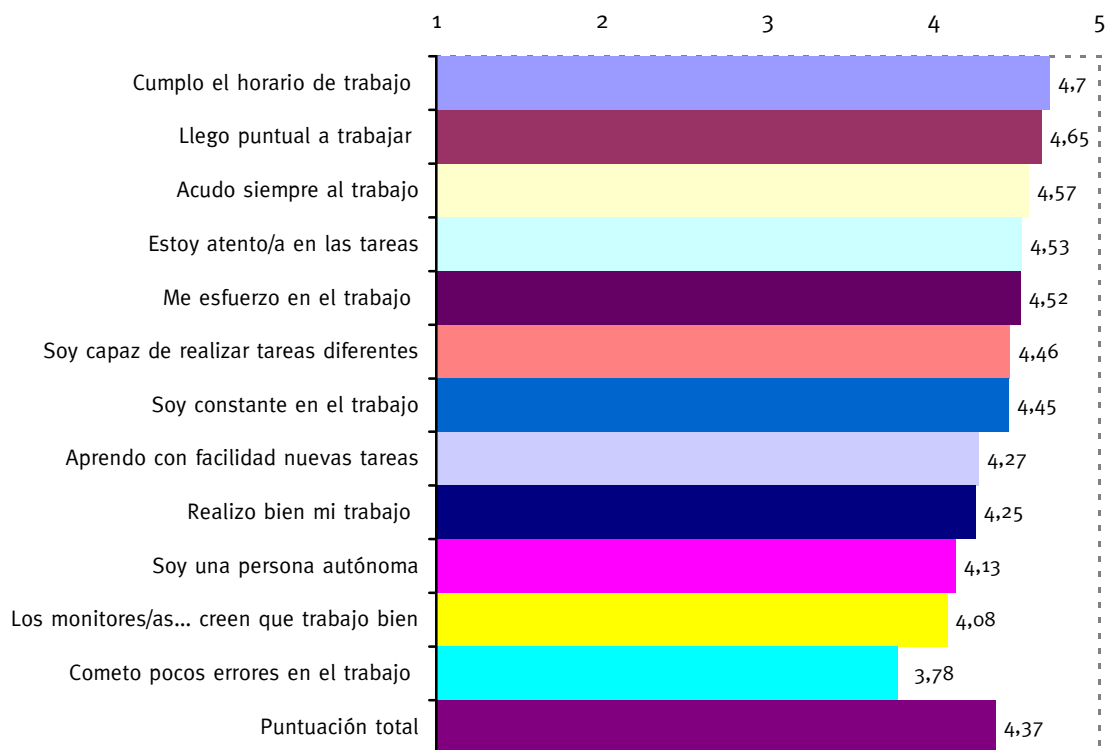
3.3. Rendimiento laboral percibido

La percepción del propio rendimiento es muy alta en todos los aspectos, siendo superior al 4, tal como se aprecia en la figura 2. En este sentido podemos decir que las personas tienen un alto índice de *eficacia personal percibida*.

No aparecen indicadores de absentismo en la medida que las puntuaciones más altas se sitúan en los aspectos relacionados con el horario, la puntualidad y la asistencia.

Por el contrario, los aspectos en los que se perciben de forma menos positiva son la autonomía, cómo creen que les valoran los y las profesionales de apoyo, y sobre todo, los errores cometidos.

Gráfico 12: Autopercepción del rendimiento laboral

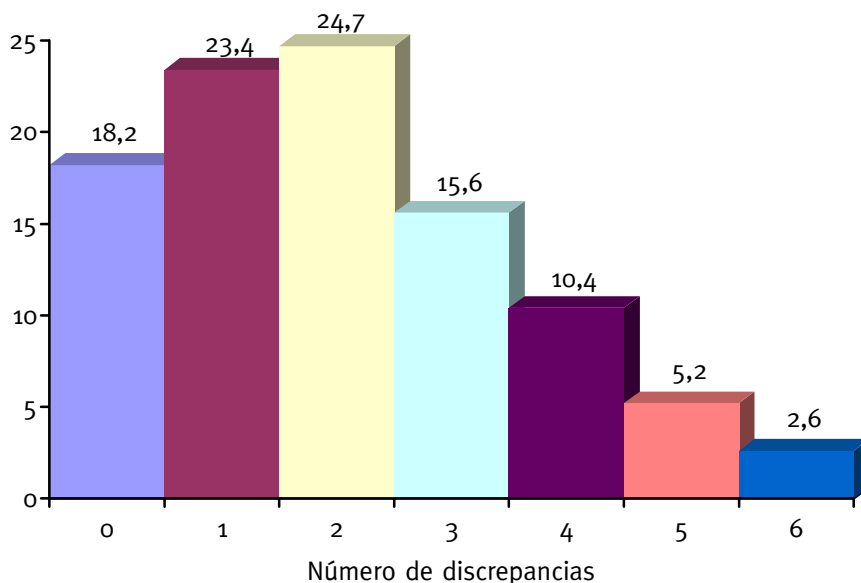


Con relación a las variables que influyen y tomando como referencia la puntuación total de la escala podemos señalar que las mujeres ($F= 4,34$; $\text{sig}= 0,041$), las personas con menor nivel de estudios ($F= 4,34$; $\text{sig}= 0,041$) –sobre todo en comparación con los que tienen estudios medios no profesionalizantes (bachiller)- y las personas con experiencia en empresa ordinaria –en comparación con los que tienen experiencia en CEE- ($F= 4,5$; $\text{sig}= 0,039$)- tienden a tener percepciones más altas de su rendimiento laboral.

3.4. Ajuste entre puesto actual e ideal

En este apartado se trata de estimar en qué medida se da un ajuste entre el perfil actual del puesto y el perfil ideal de la persona con relación a diferentes características del puesto.

Gráfico 13. Numero de discrepancias en porcentajes



Como se puede apreciar en el gráfico 13, el 18,2% tiene un ajuste total entre su puesto actual y el ideal, cerca de la mitad de la muestra (48,1%) experimenta un leve desajuste en uno o dos aspectos, un 26 % presenta una discrepancia media (3 ó 4), mientras que un 7,8% señala importantes desajustes entre su puesto actual y su puesto ideal.

Si agrupamos los resultados en tres categorías (ajuste total, deajuste leve, y desajustes medios y altos) y los relacionamos con la valoración de su situación laboral, se aprecia una asociación entre tener desajustes medios y altos y realizar una peor valoración de la situación laboral en las siguientes dimensiones: incorporación, condiciones laborales, desempeño y puntuación total.

En todas las características de los puestos se señalan desajustes en diferentes direcciones, con lo que no se puede hablar de características deseables de forma absoluta. Las características de los puestos en las que mayores desajustes se producen se pueden ver en el siguiente cuadro.

Cuadro 4: Desajustes por frecuencias y porcentajes parciales y totales

Características	Nº Actual	Nº desajustes	% parcial	Desajuste total
Individual	26	10	38,5%	17,8%
Equipo	47	3	6,4%	
Con público	18	6	33,3%	16,4%
Sin público	55	6	10,9%	
Sin desplazamiento	59	4	6,8%	12,3%
Con desplazamiento	14	5	35,7%	
Jornada completa	66	7	10,6%	9,7%
Media Jornada	6	0	0	
Continua	48	7	14,6%	28,8%
Partida	25	14	56%	
Fija	59	10	17%	20%
Turnos	11	4	36,4%	
Tareas repetitivas	40	30	75%	46%
Tareas variadas	30	2	6,6	
Poca iniciativa	39	18	46,2%	29,6%
Bastante iniciativa	32	3	9,4%	
Industrial	56	7	12,5%	13,7%
Servicios	17	3	17,6%	

En su conjunto, podemos señalar que se dan importantes niveles de ajuste entre puesto actual y puesto ideal en la medida que en las distintas características de los puestos de trabajo el nivel de desajuste es inferior al 30%, salvo en el caso del tipo de tareas.

Tal como se aprecia en la tabla, los mayores desajustes se dan con relación al tipo de tareas, la iniciativa en las tareas y al tipo de jornada (continua o partida). Los mayores niveles de ajuste se producen con relación a la duración de la jornada (parcial o plena), con relación al sector (servicios o industrial) y con relación a los desplazamientos. Especificando más:

- El 75% de las personas que realizan tareas repetitivas prefieren una mayor variedad de tareas.

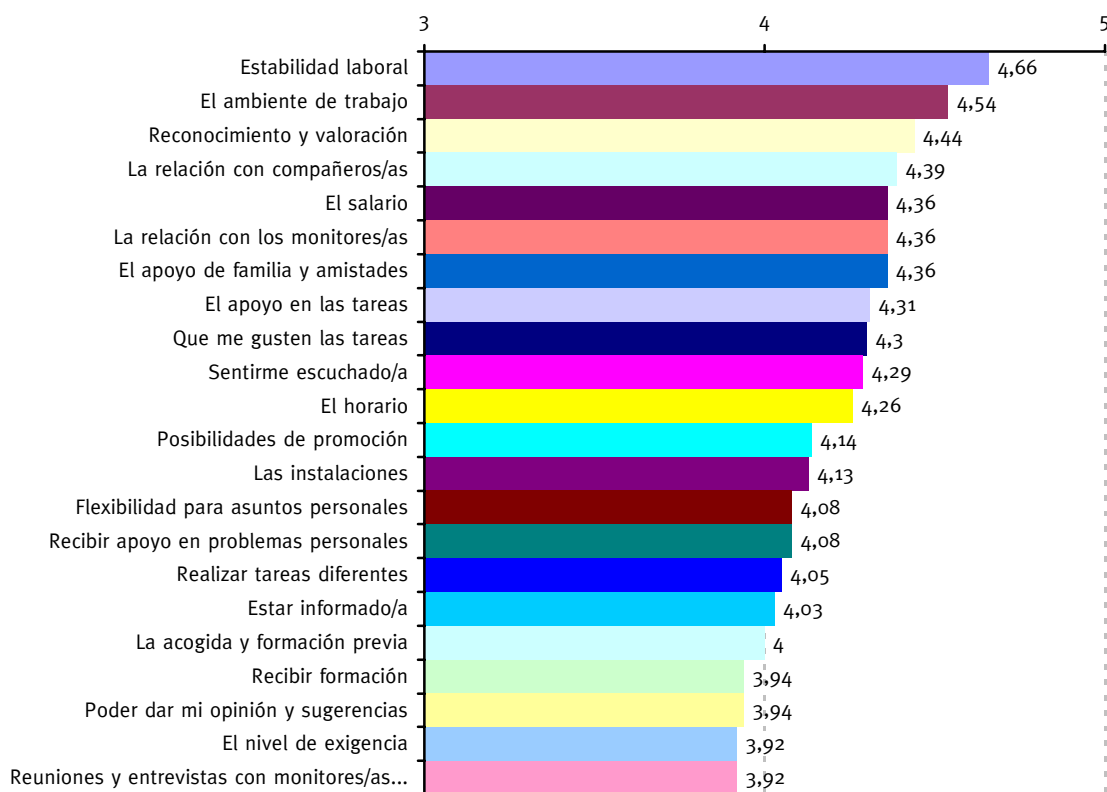
- Al 56% de las personas que están a jornada partida les gustaría jornada continua.
- Al 46% de las personas que señalan que realizan tareas sin iniciativa les gustaría tareas con iniciativa.
- Al 38% de las personas en puesto individual les gustaría trabajar en equipo
- Al 36% de las personas que trabajan a turnos les gustaría una jornada fija
- Al 36% de las personas que tienen que realizar desplazamientos les gustaría no hacerlos.

3.5. Factores que facilitan el funcionamiento laboral

En este apartado se trata de conocer aquellos aspectos que las personas valoran como más importantes para trabajar mejor y estar más a gusto en el trabajo. Los resultados se presentan en el gráfico 14.

Como se aprecia en el gráfico, los aspectos más importantes para las personas son la estabilidad y el ambiente de trabajo, seguidos muy de cerca por sentirse reconocidas y por la relación con los compañeros y compañeras. El salario ocupa el 5º lugar en importancia. Por el contrario, los aspectos a los que se da una importancia algo menor son las reuniones y entrevistas con superiores y técnicos/as de apoyo, el nivel de exigencia y el poder opinar y recibir formación.

Gráfico 14. Medias de importancia



Para comprender mejor los aspectos a los que las personas dan importancia hemos realizado un análisis factorial de cara a agrupar los diferentes aspectos en dimensiones, tal como se refleja en el cuadro 5.

Cuadro 5. Dimensiones de importancia

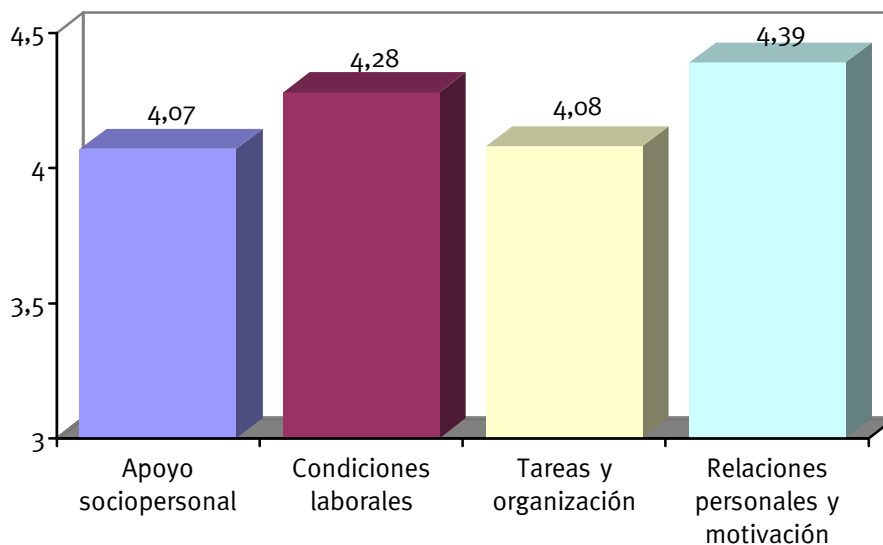
1. Apoyo sociopersonal
18. Recibir apoyo cuando tengo problemas personales
20. Sentirme escuchado/a
17. Estar informado o informada del taller/servicio y de Lantegi Batuak
22. Las reuniones y entrevistas con monitores/as o psicólogo/a
6. Recibir formación
14. Poder dar mi opinión y sugerencias
16. La relación con los monitores, monitoras, auxiliares

2. Condiciones laborales
8. Posibilidades de promoción
4. El salario
7. Estabilidad laboral
11. Reconocimiento y valoración del trabajo
5. Flexibilidad para asuntos personales
13. Realizar tareas diferentes
3. El horario
3. Tareas y organización
2. Las instalaciones
10. El apoyo en las tareas
9. El nivel de exigencia
1. La acogida y formación previa entrada al taller
4. Relaciones personales y motivación
12. Que me gusten las tareas
15. La relación con compañeros/as
21. El ambiente de trabajo
19. El apoyo de la familia y amistades

Se pueden establecer 4 dimensiones. Una primera denominada *apoyo sociopersonal*, que agrupa aspectos como recibir apoyo, sentirse escuchado/a o poder dar la opinión. Una segunda dimensión *Condiciones laborales* que agrupa items como promoción, estabilidad, horario,...La tercera dimensión, denominada *tareas y organización* que recoge items relacionados con las tareas, y una última dimensión, *Relaciones personales y motivación*, que agrupa items tales como ambiente de trabajo, relación con compañeros/as y gusto por tareas.

Si comparamos las medias de estas cuatro dimensiones (Gráfico 15), observamos que la dimensión más importante para las personas es ‘Relaciones personales y motivación’ que es una dimensión que recoge el ‘estar a gusto’ en el trabajo, los aspectos más relacionados con el bienestar psicológico. En segundo lugar, las personas dan importancia a las condiciones laborales, mientras que el apoyo sociopersonal, las tareas y su organización obtienen puntuaciones algo menores, dentro todas ellas, de un nivel bastante alto.

Gráfico 15. Medias de las dimensiones de importancia

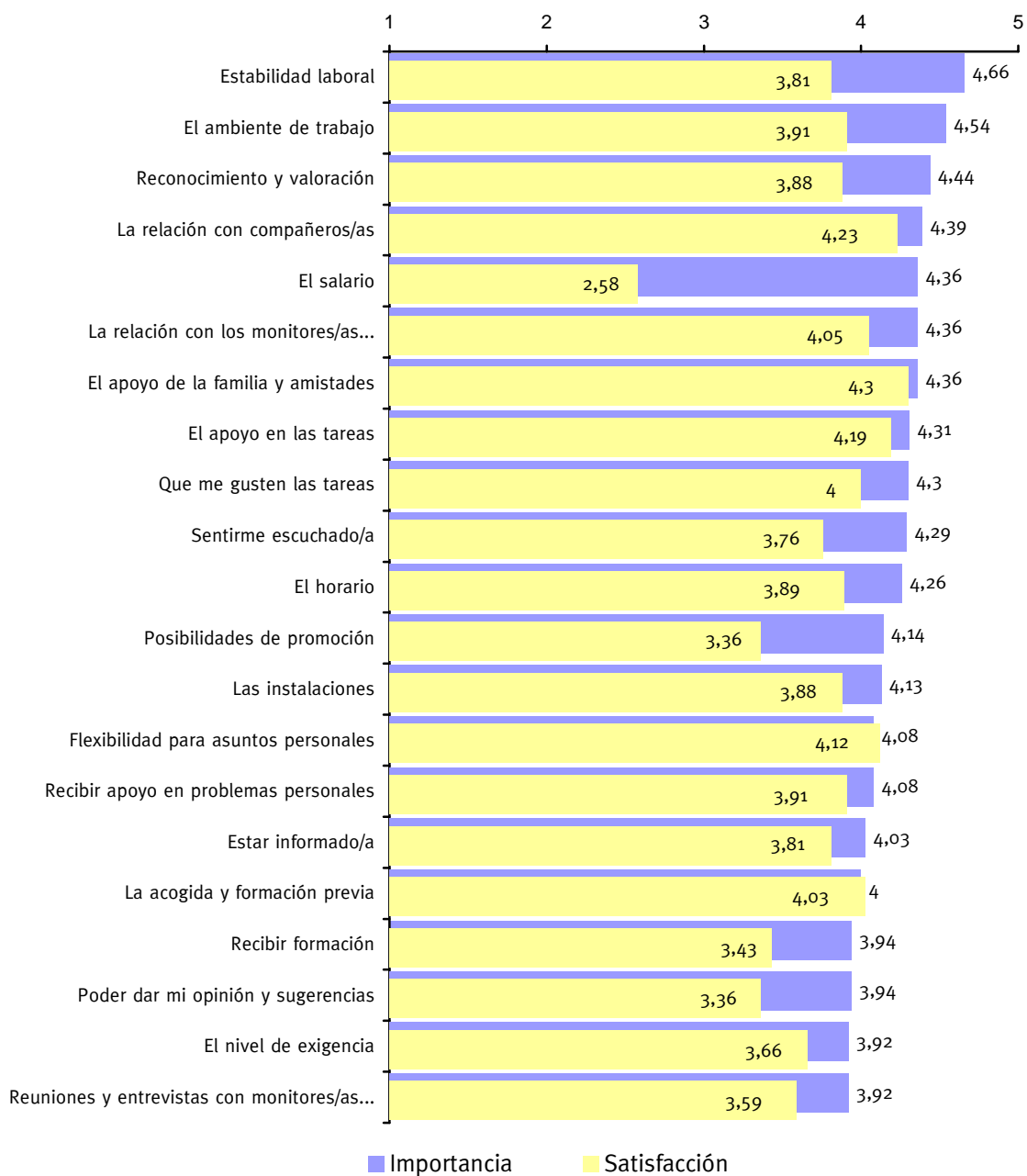


3.6. Importancia y satisfacción

Si realizamos una comparación entre los resultados obtenidos en la escala de valoración de la situación laboral –satisfacción, explicada en el primer apartado de resultados- con la escala de importancia podemos establecer donde se sitúan las mayores concordancias y las mayores discrepancias que pueden ayudar a establecer líneas de mejora. En el gráfico 16 se presenta la comparación de las medias de satisfacción e importancia, ordenadas de más a menos importancia.

Como se puede apreciar, en todas las variables –a excepción de la acogida y formación previa y de la flexibilidad para asuntos personales- se dan discrepancias entre satisfacción e importancia, aunque la mayor parte de ellas son discrepancias leves.

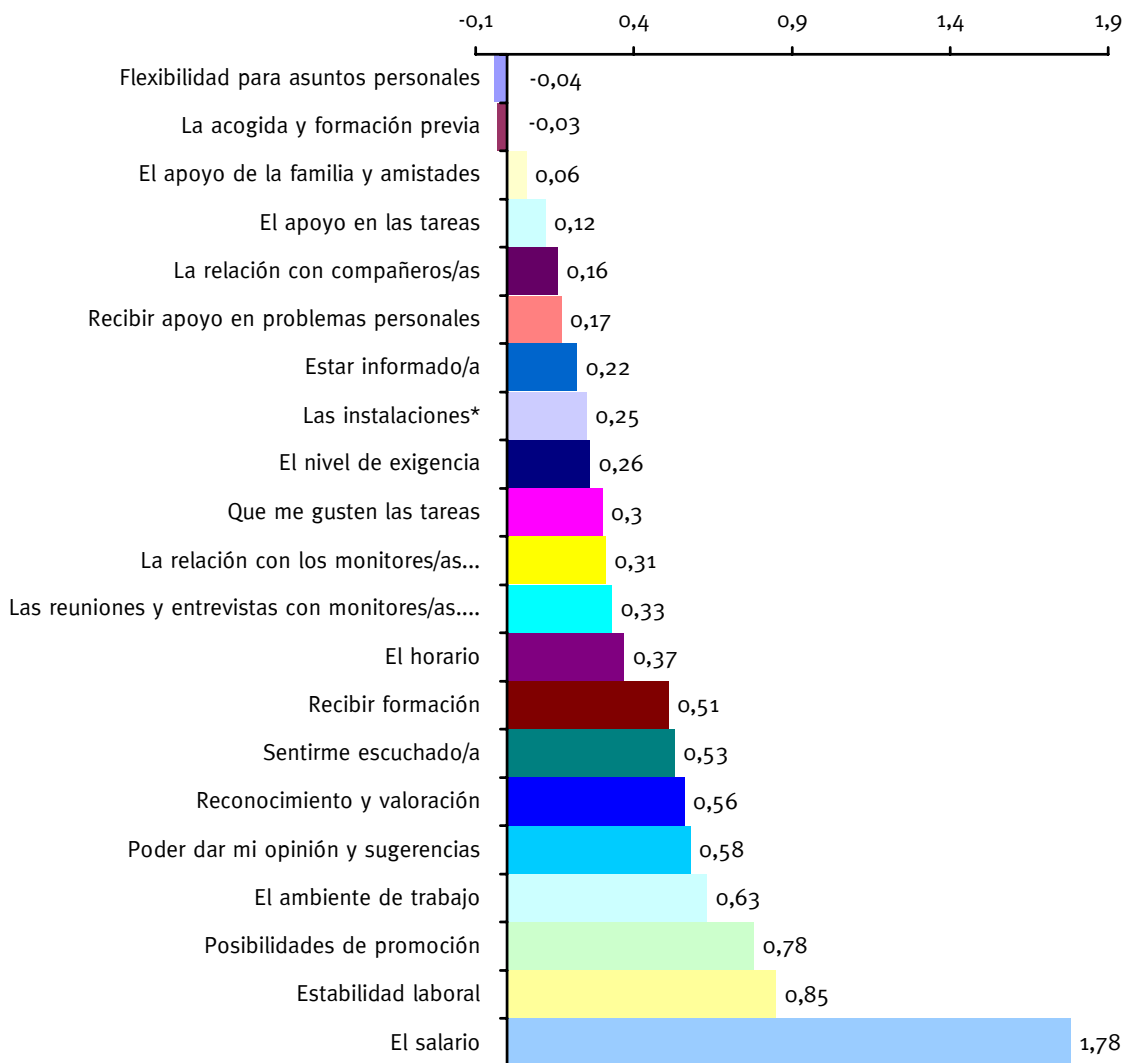
Gráfico 16. Diferencias entre importancia y satisfacción



Si ordenamos las diferentes cuestiones atendiendo a la diferencia entre importancia y satisfacción podemos establecer 2 grandes bloques (Gráfico 17). Por una parte aquellos aspectos en los que, o no hay diferencia, o la diferencia es menor de medio punto (0,50) y que podemos considerar como las áreas fuertes de Lantegi Batuak y aquellos otros aspectos en los que la diferencia es mayor de medio punto y que podemos considerar como áreas de mejora desde el punto de vista de las personas con TM.

Tal como se aprecia en el gráfico 17, los barras verdes señalan los aspectos que podemos considerar como las fortalezas de la organización desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras con TM, mientras que las barras azules nos indican los aspectos susceptibles de mejora, puntualizando que, salvo el salario, el resto de las discrepancias son menores de 1 punto.

Gráfico 17. Discrepancias (ordenadas de menos a más discrepancia).



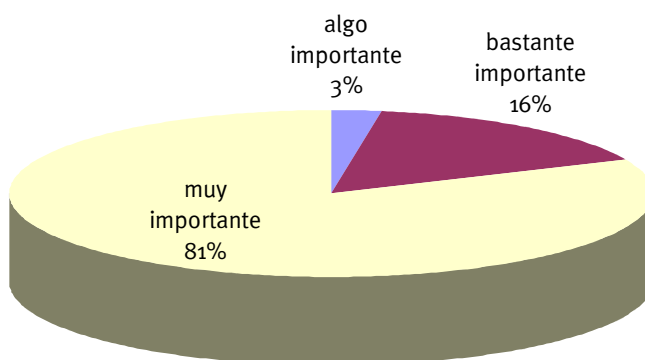
Tanto las fortalezas como las áreas de mejora se pueden ponderar en función del nivel de importancia otorgado a los distintos factores (gráfico 14), aunque la ‘foto’ no varía sustancialmente.

3.7. Perspectivas de futuro

El último apartado explora algunas cuestiones que tienen que ver con la importancia que tiene el empleo y sus expectativas de futuro.

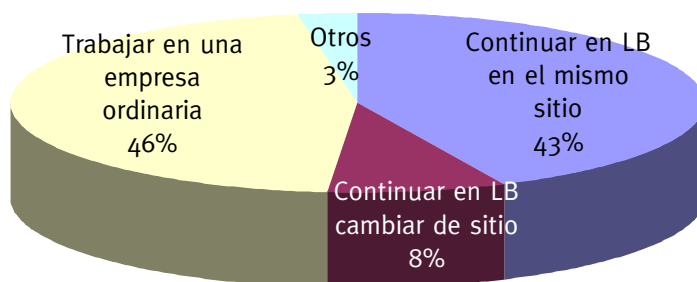
Las personas valoran como muy importante el hecho de tener un empleo (Media=4,79). De hecho más del 80% lo valora como muy importante (gráfico 8)

Gráfico 18. Importancia de tener un empleo



Por otra parte, y con relación a sus expectativas de futuro (Gráfico 9), a cerca de la mitad le gustaría trabajar en un futuro a una empresa ordinaria. El 43% quiere continuar en el mismo sitio, mientras que a un 8% le gustaría seguir cambiar de lugar de trabajo dentro de Lantegi Batuak.

Gráfico 19: Expectativas de futuro



4. Conclusiones y recomendaciones

Las principales conclusiones que podemos obtener de estos resultados con las siguientes:

4.1. Características de la muestra

- Dentro de las personas con TM que trabajan en Lantegi Batuk destacan los *hombres* y las personas con *experiencia laboral previa* –fundamentalmente en empresa ordinaria.
- Considerando estos datos, puede ser conveniente seguir desarrollando *políticas de igualdad* con aquellos colectivos con mayores *dificultades de inserción*.

4.2. Valoración de la situación personal en el trabajo

- En su conjunto, las personas con TM que trabajan en Lantegi Batuk *valoran de forma positiva su situación laboral*, con *niveles altos de satisfacción* y con una percepción muy clara de que el empleo les ayuda a tener *una mejor calidad de vida*.
- Perciben una *buena relación y un trato adecuado* por parte de *los/as profesionales de apoyo* (auxiliares y monitores/as) y se sienten muy apoyadas para la realización de tareas y también, aunque ligeramente en menor medida, apoyadas cuando tienen problemas personales.
- En esta línea, *valoran de forma más positiva el apoyo cotidiano* que las actuaciones más específicas e intencionales como reuniones y entrevistas tanto con y las profesionales de apoyo del taller como con los apoyos externos (psicólogos/as, trabajadores/as sociales,...).

- Mantienen muy *buenas relaciones con compañeros/as* en general, y también buenas, aunque algo menos, con las personas con discapacidad intelectual.
- Los *aspectos psicosociales* del trabajo tales como reconocimiento, escucha y motivación presentan *índices bastante buenos*. Algo menor es la valoración sobre la consideración de sus sugerencias y opiniones, que se sitúan en niveles medios.
- *Las condiciones laborales*, de manera general, se sitúan en **niveles medios altos** de valoración, salvo el *salario* que es el único aspecto por debajo de la media y con una *valoración baja*.
- En síntesis, podemos decir que las personas con TM *están contentas de trabajar en Lantegi Batuak*. Esta valoración general es superior a la valoración que hacen de las distintas dimensiones del funcionamiento laboral. En esta valoración positiva general puede estar influyendo el gran valor que conceden las personas con TM a tener un trabajo que les permita sentirse útiles y tener una ocupación que de sentido y regularidad a la vida cotidiana.
- Aunque las valoraciones de las diferentes personas son bastante homogéneas, hay algunas *características de la muestra que se asocian con realizar valoraciones más bajas*:
 - Tener *estudios medios o superiores*.
 - Tener una *experiencia media* (2 años) en Lantegi Batuak.
 - *No tener experiencia laboral previa* a Lantegi Batuak.
 - Tener un *contrato indefinido*.

4.3. Rendimiento laboral percibido

- Las personas con TM *se perciben competentes* en el trabajo que realizan y

piensan que responden adecuadamente a las exigencias y demandas del trabajo.

- Se perciben con un *mejor funcionamiento* personal en aquellas cuestiones que podemos denominar como *actitudes básicas ante el trabajo* (horarios, puntualidad, absentismo, atención y esfuerzo).
- Una variable que puede influir en esta percepción es que consideran que *el nivel de exigencia* en Lantegi Batuak *se ajusta a la situación de las personas* y también a la comparación, señalada en alguna entrevista, con el rendimiento laboral de las personas con discapacidad intelectual.

4.4. Ajuste entre puesto actual e ideal

- Se aprecia un *ajuste importante* entre los puestos de trabajo actuales y los que las personas aspiran. Las cuestiones relacionadas con la *monotonía* de las tareas y la escasa *iniciativa* que permiten son los aspectos de *mayor desajuste*.

4.5. Factores que facilitan el funcionamiento laboral

- Los aspectos *más importantes* para las personas son la *estabilidad, el ambiente, el sentirse reconocidas y la relación con compañeros y compañeras*. Los aspectos *menos importantes* son las *reuniones y entrevistas, el nivel de exigencia, opinar y recibir formación*. Desde un punto de vista teórico resulta paradójico el dato de que las reuniones y entrevistas o la formación sean aspectos con una puntuación menor, ya que siempre se han tendido a considerar aspectos centrales en el seguimiento y apoyo a las personas. Puede ser conveniente realizar una reflexión específica acerca de los factores que puedan estar influyendo en esta percepción de las personas, en la medida que desafía alguna de las creencias habituales y de la organización de los soportes.
- Comparando los resultados obtenidos en la escala de valoración y en la escala de

importancia podemos establecer los *puntos fuertes de la organización*:

- *Flexibilidad* para asuntos personales
 - La *acogida* y la *formación previa*
 - *El apoyo de familiares y amistades*
 - El *apoyo en las tareas*
 - La *relación con compañeros/as*
 - *Apoyo en problemas personales*
- En el lado contrario, las *áreas de mejora* son:
- El *salario*
 - La *estabilidad laboral*
 - Las posibilidades de *promoción*
- Con relación a esta última cuestión hay que señalar que en las entrevistas las personas manifiestan una cierta *desorientación* por falta de información con relación a los *procedimientos de promoción* y los criterios que se utilizan.
- También con relación a la promoción a una de cada dos personas le *gustaría* en un futuro poder *acceder a un empleo ordinario*. Aunque en algunos casos esta cuestión pueda ser una idea general más que una expectativa concreta no deja de ser una cuestión que la organización tiene que considerar.
- Los *altos niveles de apoyo familiar* percibidos por las personas nos hacen suponer que puede jugar un papel importante en la buena situación laboral de las personas.
- La *experiencia laboral previa*, fundamentalmente en empresa ordinaria, también influye en un *funcionamiento exitoso*.

5. Comparación entre la perspectiva profesional y la personal

Aunque no se puede establecer un paralelismo directo entre los dos estudios dado que hemos utilizado instrumentos con matices diferentes, sí es posible relacionar unos resultados y otros tratando de establecer coincidencias o diferencias en algunos resultados.

Lo primero que podemos señalar es que se da una coincidencia en la valoración positiva de la situación de las personas con TM en Lantegi Batuak. Esta coincidencia general también se puede apreciar en los distintos aspectos:

- *El rendimiento laboral es valorado de forma positiva por ambos colectivos*, aunque, lógicamente los trabajadores y trabajadoras con TM tienden a hacer una autovaloración más positiva. Un ejemplo de la coincidencia de resultados es la puntualidad ya que en ambos colectivos se valora como un aspecto muy positivo.
- También se dan niveles importantes de *coincidencia entre la satisfacción atribuida y la satisfacción percibida*. Aunque los y las profesionales de apoyo tienden a pensar que los empleados y empleadas con TM están algo menos satisfechos/as de lo que realmente manifiestan, hay coincidencia casi total en los aspectos en los que unos y unas y otros y otras marcan como mayor y menor satisfacción. Lo que nos indicaría un buen conocimiento por parte de los y las profesionales de la situación de las personas.
- También se da *coincidencia*, aunque evaluada a través de indicadores diferentes, en la *aceptación*. Los y las profesionales muestran actitudes favorables a las personas con TM y las personas se sienten aceptadas en los centros de trabajo.
- Podemos apreciar algunas discrepancias con relación a los factores que facilitan esa buena situación de las personas con TM en Lantegi Batuak:
 - *Los y las profesionales atribuyen más importancia al curso previo* mientras que las personas con TM no parecen concederle tanta importancia. Además no hay

diferencias significativas en cuanto a rendimiento o satisfacción en función de haber realizado o no el curso previo.

- Por el contrario, un factor como *la experiencia previa* que los y las profesionales no destacan en el estudio aparece como una variable que sí *incide en la percepción* que las personas con TM tienen de su situación laboral, tal como indican los análisis estadísticos.

- Tanto los y las profesionales de apoyo como los trabajadores y trabajadoras con TM coinciden en la importancia que dan a los *'apoyos' cotidianos* en el desenvolvimiento laboral frente a otros soportes más específicos. En ese sentido lo que en el estudio de los y las profesionales denominábamos como 'necesidades de normalización' es un punto de encuentro entre ambos.

- Desde el punto de vista de las personas con TM los soportes relacionados con el *reconocimiento, la escucha, el ambiente o las relaciones* con los compañeros y compañeras parecen ser los *factores más relevantes*. Estos soportes que se dan en el funcionamiento cotidiano y, por tanto, implican una atención específica por parte de los y las profesionales *al clima* en el que se desarrolla el trabajo.

Por último, y retomando el decálogo elaborado por Lantegi Batuak con relación al apoyo en el proceso de inserción laboral de las personas con TM, podemos enriquecerlo con los siguientes elementos:

- El *clima o ambiente general adecuado* o positivo, incluyendo la relación con profesionales y compañeros/as, es el mejor soporte para un funcionamiento laboral exitoso.
- La percepción de *centralidad o importancia del empleo* parece un factor clave en un funcionamiento exitoso.

- La *flexibilidad con relación a situaciones personales* –permisos, horario...- y una tensión permanente de adecuación puestos-personas parece que son dos aspectos centrales en la inserción laboral.
- Los *factores psicosociales* generales a cualquier situación laboral tales como reconocimiento, escucha y motivación juegan, como en todas las personas, *un papel crítico*.
- El *apoyo de familiares y amistades* juega, asimismo, un papel relevante.
- Los *soportes más específicos* tales como acciones de formación, entrevistas, tutorías o actividades de seguimiento, aunque, en general, *no son señalados como factores clave*, probablemente para algunas personas con mayor necesidad de apoyo sí que lo sean.
- Las *condiciones laborales*, sobre todo las referidas a salario y estabilidad, son, como en cualquier otro empleo, una referencia muy importante y son las *cuestiones más demandadas*.

En resumen, y a pesar de estas demandas, las personas consideran lo más importante la oportunidad de *tener un empleo*, como un *soporte esencial* para poder experimentar bienestar personal y, en consecuencia, una buena *calidad de vida*.



Anexos

Cuestionario sobre factores de éxito en el trabajo

El objetivo de este cuestionario es conocer tu opinión acerca de cómo te encuentras en el trabajo y de las cosas que te ayudan a trabajar mejor y a estar más a gusto. Las respuestas son anónimas. Por favor, trata de responder con sinceridad a las preguntas que se plantean. Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas sino que el objetivo de este cuestionario es, únicamente, recoger vuestra opinión como trabajadores y trabajadoras de Lantegi Batuak para tratar de mejorar.

Gracias por tu colaboración

1. Datos de Identificación

Género	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer				
Edad							
Nivel de estudios	<input type="checkbox"/> Sin estudios	<input type="checkbox"/> Graduado escolar/ESO	<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Formación profesional	<input type="checkbox"/> Estudios universitarios		
Centro de trabajo	<input type="checkbox"/> Taller		<input type="checkbox"/> Enclave		<input type="checkbox"/> Limpieza	<input type="checkbox"/> Otros servicios	
Experiencia en LB	<input type="checkbox"/> Menos de 6 meses		<input type="checkbox"/> 6 meses-1 año		<input type="checkbox"/> 2 años	<input type="checkbox"/> 3 años o más	
Experiencia previa en otras empresas	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si	En caso de si ¿dónde?	<input type="checkbox"/> CEE		Años:	
				<input type="checkbox"/> Empresa ordinaria			
Curso previo a contratación	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si	Taller de LB: _____				
Tipo contrato	<input type="checkbox"/> Indefinido		<input type="checkbox"/> Temporal				
Situación Personal	<input type="checkbox"/> Certificado de minusvalía <input type="checkbox"/> Incapacidad permanente total		Diagnóstico principal:			Otras discapacidades	
			<input type="checkbox"/> Esquizofrenia <input type="checkbox"/> Trastorno de personalidad <input type="checkbox"/> Trastorno depresivo <input type="checkbox"/> Alcoholismo <input type="checkbox"/> Otros:			<input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Sensorial <input type="checkbox"/> Otras	
¿Acudes a Centro Salud Mental?	<input type="checkbox"/> No		<input type="checkbox"/> Si		¿Tomas medicación?	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si

¿Acudes a alguna centro o asociación? (Avifes, Eragintza..)	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si	Cuál:
---	-----------------------------	-----------------------------	-------

2. Indica el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre tu situación en el trabajo. Marca con una cruz el número que mejor refleje tu opinión: 1= Nada de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

1. Las orientaciones recibidas en la entrevista de admisión me ayudaron a situarme en el trabajo	1	2	3	4	5
2. Me sentí bien acogido/a cuando me incorporé al taller, servicio o enclave	1	2	3	4	5
3. El curso de formación previo a contratación me sirvió para situarme en el trabajo	1	2	3	4	5
4. Me resultó fácil adaptarme al puesto	1	2	3	4	5
5. Me resulta fácil llegar al lugar de trabajo	1	2	3	4	5
6. El horario de trabajo es adecuado	1	2	3	4	5
7. Me parece bien el calendario laboral	1	2	3	4	5
8. Dispongo de flexibilidad horaria para asuntos personales justificados	1	2	3	4	5
9. Estoy contento o contenta con mi estabilidad laboral	1	2	3	4	5
10. El lugar de trabajo es agradable	1	2	3	4	5
11. Estoy satisfecho/a con el salario que recibo	1	2	3	4	5
12. El salario es adecuado al trabajo que desempeño	1	2	3	4	5
13. Tengo posibilidades de promoción	1	2	3	4	5
14. Estoy informado o informada de los asuntos del taller/servicio/enclave y de Lantegi Batuak	1	2	3	4	5
15. En general, estoy satisfecho/a con las condiciones laborales	1	2	3	4	5
16. Me gustan las tareas que realizo	1	2	3	4	5
17. Me siento motivado/a en mi trabajo	1	2	3	4	5
18. El nivel de exigencia es adecuado	1	2	3	4	5
19. Recibo ayuda cuando la necesito para realizar las tareas	1	2	3	4	5
20. Se tienen en cuenta mis sugerencias en el trabajo	1	2	3	4	5
21. Recibo formación para mejorar mi trabajo	1	2	3	4	5
22. Se exactamente lo que tengo que hacer en mi trabajo	1	2	3	4	5
23. Me siento como una persona valorada y reconocida en mi trabajo	1	2	3	4	5

24. Tengo buena relación con monitores/as, auxiliares y jefe/a de taller	1	2	3	4	5
25. Me llevo bien con mis compañeros y compañeras	1	2	3	4	5
26. Tengo mejor relación con compañeros o compañeras de mi mismo sexo	1	2	3	4	5
27. Tengo mejor relación con superiores de mi mismo sexo	1	2	3	4	5
28. Tengo una buena relación con las personas con discapacidad intelectual	1	2	3	4	5
29. Los monitores/as y auxiliares me tratan bien	1	2	3	4	5
30. Siento que me escuchan en el trabajo	1	2	3	4	5
31. El ambiente de trabajo es agradable	1	2	3	4	5
32. Recibo apoyo cuando me surge algún problema personal	1	2	3	4	5
33. Me vienen bien las reuniones y entrevistas con monitores/as, auxiliares, jefe/a taller	1	2	3	4	5
34. Me ayudan las entrevistas con psicólogo/a o trabajador/a social	1	2	3	4	5
35. Mi familia y amistades se interesan por mi trabajo	1	2	3	4	5
36. Tener un trabajo me ayuda a tener más amigos y amigas	1	2	3	4	5
37. Trabajar me ayuda a sentirme y a vivir mejor	1	2	3	4	5
38. En general estoy contento o contenta con mi trabajo	1	2	3	4	5

¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo en Lantegi Batuak?

¿Qué es lo menos te gusta de tu trabajo en Lantegi Batuak ?

3. Señala el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones referidas a tu trabajo. Marca el número que mejor refleje tu opinión: 1= Nada de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

Realizo bien mi trabajo	1	2	3	4	5
Los monitores, monitoras y auxiliares creen que trabajo bien	1	2	3	4	5
Me esfuerzo en el trabajo	1	2	3	4	5
Cometo pocos errores en el trabajo	1	2	3	4	5
Cumplo el horario de trabajo	1	2	3	4	5
Llego puntual a trabajar	1	2	3	4	5
Acudo siempre al trabajo	1	2	3	4	5
Aprendo con facilidad nuevas tareas	1	2	3	4	5
Soy una persona autónoma en las tareas encomendadas	1	2	3	4	5
Soy capaz de realizar tareas diferentes	1	2	3	4	5
Soy constante en el trabajo	1	2	3	4	5
Estoy atento o atenta cuando realizo las tareas	1	2	3	4	5

Señala los puntos fuertes o aspectos más positivos de tu forma de trabajar

Señala los aspectos que te gustaría mejorar de tu forma de trabajar

4. Señala las características *actuales* de tu puesto de trabajo

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> En puesto individual | <input type="checkbox"/> En equipo |
| <input type="checkbox"/> En contacto con público | <input type="checkbox"/> Sin contacto público |
| <input type="checkbox"/> Trabajo sin desplazamientos | <input type="checkbox"/> Trabajo con desplazamientos (dentro de la jornada) |

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Jornada completa | <input type="checkbox"/> Media jornada |
| <input type="checkbox"/> Jornada continua | <input type="checkbox"/> Jornada partida |
| <input type="checkbox"/> Jornada fija | <input type="checkbox"/> Turnos |
| <input type="checkbox"/> Tareas repetitivas | <input type="checkbox"/> Tareas variadas |
| <input type="checkbox"/> Tareas con poca iniciativa | <input type="checkbox"/> Tareas con bastante iniciativa |
| <input type="checkbox"/> Actividad industrial | <input type="checkbox"/> Servicios |
| <input type="checkbox"/> Taller | <input type="checkbox"/> Enclave |

5. Señala las condiciones en las que *te gustaría* trabajar

- | | | | |
|--|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> En puesto individual | <input type="checkbox"/> En equipo | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> En contacto con público | <input type="checkbox"/> Sin contacto con público | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Trabajo sin desplazamientos | <input type="checkbox"/> Trabajo con desplazamientos | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Jornada completa | <input type="checkbox"/> Media jornada | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Jornada continua | <input type="checkbox"/> Jornada partida | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Jornada fija | <input type="checkbox"/> Turnos | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Tareas repetitivas | <input type="checkbox"/> Tareas variadas | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Tareas con poca iniciativa | <input type="checkbox"/> Tareas con bastante iniciativa | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Actividad industrial | <input type="checkbox"/> Servicios | <input type="checkbox"/> Indiferente | |
| <input type="checkbox"/> Centro Especial de Empleo | <input type="checkbox"/> Empresa ordinaria | <input type="checkbox"/> Enclave | <input type="checkbox"/> Indiferente |

Otros aspectos que quieras señalar:

6. Indica el grado en que para ti son importantes los siguientes aspectos para trabajar mejor y estar más a gusto en el trabajo

1. La acogida y formación previa entrada al taller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
2. Las instalaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
3. El horario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
4. El salario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
5. Flexibilidad para asuntos personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
6. Recibir formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
7. Estabilidad laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
8. Posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
9. El nivel de exigencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
10. El apoyo en las tareas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
11. Reconocimiento y valoración del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
12. Que me gusten las tareas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
13. Realizar tareas diferentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante

14. Poder dar mi opinión y sugerencias				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
15. La relación con compañeros/as				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
16. La relación con los monitores, monitoras, auxiliares				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
17. Estar informado o informada del taller/servicio y de Lantegi Batuak				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
18. Recibir apoyo cuando tengo problemas personales				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
19. El apoyo de la familia y amistades				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
20. Sentirme escuchado/a				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
21. El ambiente de trabajo				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante
22. Las reuniones y entrevistas con monitores/as o psicólogo/a				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante

Indica las 3 más importantes: N° ____, N° ____, N° ____

7. Otros aspectos: Marca la respuesta que mejor refleje tu opinión

Tener un empleo para mi es...				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada importante	poco importante	algo importante	bastante importante	muy importante

En el futuro me gustaría...			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Continuar en Lantegi en el mismo sitio	Continuar en Lantegi pero cambiar de sitio	Trabajar en una empresa ordinaria	Otros: _____

Puedes añadir cualquier otra sugerencia:

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to provide suggestions or feedback.

Muchas gracias

En el marco de:



Con la cofinanciación de:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Entidad coordinadora:



Este producto se ha realizado en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal Hazilan, con la cofinanciación, en un 50% de Fondo Social Europeo

