



DISEÑO DE ESPACIOS DE TRABAJO:

LA INFLUENCIA DE LA ARQUITECTURA EN LA CALIDAD DE VIDA
EN EL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Curso 2020-2021

Diseño de espacios de trabajo: la influencia de la arquitectura en la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad.

25 jun. 21

Trabajo Final de Máster en Edificación Especialidad en Gestión

AUTOR: JESSICA COSTA ARAUJO

TUTOR ACADÉMICO: ELENA NAVARRO ASTOR



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



ESCOLA TÈCNICA SUPERIOR
ENGINYERIA
D'EDIFICACIÓ

ETS de Ingeniería de Edificación
Universitat Politècnica de València

Resumen

Uno de los mayores problemas afrontados por España en la actualidad es la gran tasa de paro y precariedad laboral de su población. Todos los ciudadanos, en menor o mayor grado, están expuestos a un mercado laboral altamente competitivo, poco cualificado, con bajos sueldos, jornadas de trabajo excesivas y ausencia de derechos básicos. Esta situación, vivenciada por muchas personas, se complica notablemente en el caso de las personas con discapacidad.

En un mercado laboral que no satisface a la ciudadanía, las personas con discapacidad afrontan grandes dificultades para acceder a un trabajo digno, presentando mayores tasas de paro y precariedad laboral que la población general. Las barreras que encuentran las personas con discapacidad en el acceso al trabajo son variadas, pero el ambiente construido de trabajo resulta especialmente preocupante.

Tanto la Integración Laboral como la Accesibilidad Universal son derechos garantizados por ley a las personas con discapacidad. Sin embargo, en la práctica estos derechos son constantemente dejados en un segundo plano y las personas con discapacidad se encuentran con variadas barreras arquitectónicas y organizativas que pueden dificultar su acceso al trabajo en condiciones igualitarias, disminuyendo considerablemente su calidad de vida en el trabajo.

La preocupación por el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores es una temática que viene siendo trabajada a lo largo de décadas en investigaciones que buscan identificar las variables influyentes. Pese a la existencia de variados estudios que abordan distintas temáticas, la mayoría está enfocado hacia un patrón de persona que no considera la diversidad funcional. Además, pocos trabajos investigan la influencia de la arquitectura en los trabajadores.

Este trabajo busca llenar este vacío investigador, a través de un análisis de la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad, considerando el espacio físico de trabajo como un factor de motivación laboral. Con tal fin, ha sido realizada una revisión teórica que investiga la situación de las personas con discapacidad y presenta diferentes perspectivas respecto a la Calidad de Vida en el Trabajo. Esta revisión ha sentado las bases para la realización de un estudio empírico donde las personas con discapacidad han sido las protagonistas, evaluando activamente sus espacios de trabajo.

Palabras clave: arquitectura, calidad de vida laboral, discapacidad.

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

Máster en Edificación – ETS de Ingeniería de Edificación – Universitat Politècnica de València

Abstract

One of the biggest problems faced by Spain today is the high unemployment rate and job insecurity of its population. All citizens, to a lesser or greater degree, are exposed to a highly competitive, unskilled labor market with low salaries, excessive working hours and a lack of basic rights. This situation, experienced by many people, is notably complicated in the case of people with disabilities.

In an unfavourable labour market, people with disabilities face great difficulties in accessing decent work, showing higher unemployment rates and job insecurity than the general population. The barriers that people with disabilities face in accessing employment are varied, but the built working environment is of particular concern. Both Labor Integration and Universal Accessibility are rights guaranteed by law to people with disabilities. However, in practice these rights are constantly left in the background and people with disabilities encounter various architectural and organizational barriers that can hinder their access to work under equal conditions, significantly diminishing their quality of life at work.

Employees' emotional wellbeing and job satisfaction have been studied for decades in research that has sought to identify the influencing variables. Despite the existence of various studies that address different issues, most do not consider functional diversity of workers. Furthermore, few works analyse the influence of architecture on workers.

This paper aims to fill this research gap, through an analysis of the quality of life at work of people with disabilities, considering the physical work space as a work motivation factor. For this, a theoretical review has been carried out that investigates the situation of people with disabilities and presents different perspectives regarding the Quality of Life at Work. This review has provided the basis for conducting an empirical study where people with disabilities have been the protagonists, actively evaluating their work spaces.

Keywords: architecture, quality of working life, disability.

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

Máster en Edificación – ETS de Ingeniería de Edificación – Universitat Politècnica de València

Agradecimientos

El presente trabajo de Fin de Máster representa la conclusión de una etapa de grandes cambios en mi vida y de constante aprendizaje. Me gustaría agradecer a todos los que han participado en esta jornada y han posibilitado que se haga real este pequeño “emprendimiento” por un mundo mejor.

A mi tutora, Elena Navarro, por todos los conocimientos proporcionados, tiempo, paciencia y amabilidad. Por creer en este trabajo tanto o más que yo, por ser una profesional con una vocación única y que sabe sacar lo mejor del alumnado. La profesionalidad y vocación han sido fundamentales para restaurar mi motivación en la realización de mis estudios y concluirlos con satisfacción.

A mi pareja, Ángel Rodríguez, por el compañerismo, dedicación y apoyo prestado. Por hacer de mis sueños, sus sueños, de mis retos, sus retos, de sus oídos, mis oídos... brindándome un apoyo fundamental imprescindible para el desarrollo de mis estudios en condiciones más igualitarias.

Al equipo de otorrinolaringología y foniatría del Hospital Universitario y Politécnico la Fé, al Instituto Valenciano de Audiofonología (IVAF) y a La Asociación de Padres y Amigos de las Personas Sordas (ASPAS) de Valencia, por todo el apoyo brindado en mi rehabilitación auditiva que fue compaginada con la realización del presente máster. La buena labor de todos los profesionales involucrados en mi rehabilitación ha sido esencial para la conclusión de mis estudios en condiciones más accesibles.

Al servicio de atención al alumno con discapacidad de la UPV (CEDAT) por todo el apoyo prestado durante la realización de mis estudios.

A la Universidad Politécnica de Valencia, por permitirme la adquisición de aprendizaje no solo en la arquitectura, sino también contribuir a mi crecimiento como ser humano.

A la Universidad Federal de Viçosa - Brasil, por haber proporcionado los conocimientos necesarios para estar donde estoy hoy, por ser un hogar para muchos de los que hemos pasado por allí. Pese a un océano que nos separa, las amistades, conocimientos adquiridos y el orgullo de ser UFV perduran durante los años y permanecen vivos en mi labor académica y profesional.

A todas las personas con discapacidad que todos los días salen de sus casas afrontando distintos retos y barreras, en busca de un futuro mejor y condiciones laborales igualitarias. Personas que, con la mitad, hacen el doble, personas que no desisten y que demuestran que las barreras están en el medio y no en uno mismo y que todos somos capaces de transponerlas. Agradezco especialmente a las que han tomado parte de su tiempo en participar en la experiencia empírica realizada en el presente trabajo. Una mención especial a Volha Navumchyk y Carlos Muncharaz por toda su disponibilidad en participar en el estudio piloto ayudando a perfeccionar la experiencia empírica.

A las personas sin discapacidad que hacen de la lucha de las personas con discapacidad también su lucha, que intentan entender el mundo diverso de los demás y apoyan las causas por la igualdad. Especialmente a los que han participado en el estudio empírico, enriqueciendo la investigación con la visión única de trabajadores sin discapacidad en empresas pensadas para personas con discapacidad.

Por último, a todos los que de alguna manera me ayudaron en la realización de este Trabajo de Fin de Máster.

Acrónimos utilizados

ASPAS: Asociación de Padres y Amigos de la Persona Sorda.

BIAP: Bureau International d'Audiophonologie.

CDC: Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

CEE: Centro Especial de Empleo.

COCEMFE: Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.

CVT: Calidad de Vida en el Trabajo.

DNI: Documento Nacional de Identidad.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas.

IVAF: Instituto Valenciano de Audiofonología.

JDS: Job Diagnostic Survey.

LGD: Ley General de Discapacidad.

LISMI: Ley de Integración Social de los Minusválidos.

ODISMET: Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONCE: Organización Nacional de los Ciegos Españoles.

TFM: Trabajo de Fin de Máster.

WQD: The Work Design Questionnaire.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Justificación del trabajo	8
1.2. Estructura del trabajo	10
1.3. Antecedentes y cuestión actual	11
2. OBJETIVOS	13
2.1. Objetivo general	13
2.2. Objetivos específicos	13
3. LA DISCAPACIDAD: CONCEPTOS, HISTÓRICO Y DEFINICIONES	14
3.1. Nomenclaturas	15
3.2. Tipos de discapacidad	16
3.3. Mercado laboral y discapacidad	19
3.4. Políticas de inclusión laboral y accesibilidad arquitectónica	21
4. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	25
4.1. La metodología de la CVT de Walton	26
4.2. El Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham	28
4.3. Morgeson y Humphrey: The Work Design Questionnaire (WDQ)	29
4.4. Vischer: Towards an Environmental Psychology of Workspace - How People are affected by Environments for Work	31
4.5. Barbosa Filho: “Un modelo para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad.”	32
4.6. Villarouco y Andreto: “Evaluación del desempeño de espacios de trabajo bajo el enfoque de la ergonomía del ambiente construido.”	37
4.7. Conclusiones respecto a las metodologías de CVT	38
5. LA DISCAPACIDAD Y EL AMBIENTE CONSTRUIDO	40
5.1. Accesibilidad Universal	41
5.2. Barreras arquitectónicas: las personas con discapacidad y el ambiente físico	42
6. MATERIAL Y MÉTODOS	46
6.1. Protocolo de investigación	46
6.2. Elección del ambiente físico de la investigación	47

6.3. Desarrollo del cuestionario	47
6.4. Análisis de las respuestas	60
7.RESULTADOS	63
7.1. Descripción muestral	63
7.2. Ambiente construido de trabajo	65
7.3. Diseño del puesto de trabajo	68
7.4. Integración en la empresa	69
7.5. Conciliación de la vida laboral	71
7.6. Retribución económica	72
7.7. Evaluación del rendimiento	74
7.8. Comparativo entre situación laboral actual y situación laboral pasada en base a indicadores	76
7.9. Preguntas de conclusión del cuestionario	79
8. CONCLUSIONES	81
9. BIBLIOGRAFIA	83
10.ADJUNTOS	88
Adjunto 1.1. Situación personal	88
Adjunto 1.2. Condiciones ambientales	108
Adjunto 1.3. Diseño del puesto de trabajo	111
Adjunto 1.4. Integración en la empresa	113
Adjunto 1.5. Conciliación de la vida laboral	115
Adjunto 1.6. Retribución económica	117
Adjunto 1.7. Evaluación del trabajo	119
Adjunto 1.8. Valoración por indicadores	121
Adjunto 1.9. Situación en trabajos pasados.....	124







1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del trabajo

En España la integración laboral de las personas con discapacidad es un derecho fundamental presente en la constitución española de 1978.

En su artículo 49, la constitución dicta que: *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos y deberes fundamentales otorgados a todos los ciudadanos.”* (Constitución española, 1978)

Empleo de las personas con discapacidad - Año 2019

	Valor	Variación
Tasa de actividad	34,0 	-0,5 
Tasa de empleo	25,9 	0,1 
Tasa de paro	23,9 	-1,3 

Valor en %. Variación: diferencia respecto a la tasa del mismo período del año anterior

Tasa de actividad. Valor

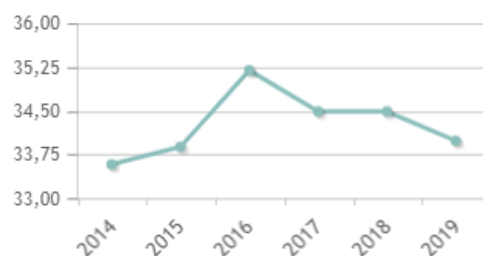


Tabla 1. Empleo de personas con discapacidad año 2019. Fuente: INE. Publicado en: 16 dic. 2020.

La Constitución española es clara: toda persona con discapacidad debe disfrutar de los derechos y deberes fundamentales otorgados a toda la ciudadanía. Entre estos derechos fundamentales se encuentran el derecho a la integración laboral y el derecho a la accesibilidad arquitectónica. No obstante, la realidad del colectivo de personas con discapacidad es muy distinta a los supuestos derechos que la Constitución les otorga. Según datos recientes del Instituto Nacional de estadísticas *“El 34,0% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, 0,5 puntos menos que en 2019. Esta tasa de actividad era 43,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.”* (INE, 2020)

Los datos estadísticos apuntan una diferencia alarmante de empleabilidad entre personas con y sin discapacidad, evidenciando una situación de desigualdad e incumplimiento de la Constitución.

¿Cuáles serían las causas de esta diferencia tan grande? Los motivos son numerosos. Desde la falta de conocimiento de la sociedad sobre las distintas discapacidades y la capacidad laboral de las personas con discapacidad, lo que provoca un rechazo en el mercado laboral por la errónea creencia de que la persona con discapacidad no es capaz de realizar actividades laborales determinadas, hasta la falta de cualificación del colectivo por la falta de oportunidades igualitarias en el acceso a la formación.

Entre estos factores de exclusión del mercado laboral hay uno en especial que resulta preocupante: espacios físicos inadecuados, poco accesibles y desmotivadores. En palabras de Casal (1978: p. 50):

“El edificio debe proporcionar un entorno sensorial adecuado al hombre, el cual no es un mero espectador del hecho arquitectónico, sino que lo protagoniza y percibe a través de todos sus sentidos y se ve afectado en su bienestar y aun en su salud por las características ambientales que le proporcione”

Ante esta situación, existe una necesidad de cambio en la forma como tratamos la accesibilidad arquitectónica y los factores ambientales laborales para así mejorar la empleabilidad, permanencia y satisfacción laboral de personas con discapacidad. Carolina Pérez, gerente de una empresa especializada en diseño y habilitación de espacios de trabajo, comenta que: *“para que un espacio sea exitoso, las personas necesitan interactuar con él, hacerlo propio. El lugar donde trabajamos no sólo es el lugar donde se desarrollan las tareas, también posee una importante carga simbólica que influye sobre la propia identidad de los trabajadores y definirá su sentido de pertenencia y el compromiso que asuman con la compañía”* (Contract Workplaces, 2017)

La preocupación por el bienestar emocional de los trabajadores y su satisfacción laboral no es algo reciente, hay una gran variedad de estudios relacionando diversos factores, entre ellos los ambientales, como claves de la motivación y el rendimiento laboral. Un ejemplo de estos estudios es el QWL (Quality of Work Life) o Calidad de Vida en el Trabajo (Walton, 1973), que tiene como objetivo la creación de un método para evaluar la calidad de vida en el trabajo. El QWL ha sido estudiado y replicado por varios investigadores en las últimas décadas y sigue siendo estudiado y mejorado en la actualidad.

Pese a la existencia de una gran variedad de estudios y metodologías, la mayoría presenta sesgo importante, puesto que el individuo objeto del estudio es el individuo que tiene todas sus capacidades motoras, sensoriales y mentales normalizadas. Sin embargo, el sujeto con diversidad funcional, persona con discapacidad, está presente en muy pocos estudios de este carácter. Así, el presente trabajo pretende dar un paso más allá sobre los estudios realizados incluyendo las personas con discapacidad y sus perspectivas sobre el ambiente construido.

1.2. Estructura del trabajo

El presente trabajo se sostiene en la interdisciplinariedad de tres ramas de estudios distintas: **Recursos Humanos, CVT (Calidad de Vida en el Trabajo) y Arquitectura**.

Los Recursos Humanos nos ayudarán a definir y exponer la problemática laboral que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y los problemas relacionados directamente a la arquitectura.

La CTV nos presentará las distintas teorías desarrolladas respecto al hombre y su relación con el ambiente construido.

Por último, la Arquitectura aportará la práctica de desarrollo de proyecto arquitectónico y la accesibilidad universal.

Las tres áreas, tan distintas entre sí, pero tan cercanas en la temática de este trabajo, se desarrollarán hasta coincidir en un objetivo común.



Ilustración 1. Diagrama de las tres ramas. Fuente: autora.

Empezaremos este trabajo partiendo desde la generalidad de cada rama de estudio hasta poder alcanzar un objetivo común entre las disciplinas que necesitamos para alcanzar las conclusiones específicas respecto a la implicación de la arquitectura en la satisfacción laboral de trabajadores con discapacidad.

Los **objetivos del trabajo** serán descritos desde la generalidad hasta obtener unos objetivos más concretos.

La **revisión teórica** versará sobre las distintas ramas expuestas (Recursos Humanos, Calidad de Vida en el Trabajo y Arquitectura) empezando por sus particularidades y recorriendo un camino hacia el encuentro de ellas para nuestro objetivo y definición de la problemática.

Con nuestras bases desarrolladas, el **Material y Método** detallará cada una de las etapas llevadas a cabo en la investigación práctica para aplicar la teoría a la realidad, detallando las herramientas utilizadas basadas en la revisión teórica.

Terminado el trabajo investigativo, haremos un **diagnóstico** de la situación definiendo los retos que deben ser superados.

Por último, la **conclusión** se redactará teniendo en cuenta los resultados obtenidos del diagnóstico.

1.3. Antecedentes y cuestión actual

La preocupación por la inserción laboral de las personas con discapacidad es algo relativamente reciente. De forma genérica, el derecho al empleo de las personas con discapacidad está incluido en los derechos fundamentales de la constitución española de 1978.

En los años 80 fue aprobada la primera ley que incluía la reserva de plazas y un plan más detallado respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, la Ley General de Discapacidad (LGD, Real Decreto Legislativo 1/2013), aprobada en el año de 1982. En ella está establecida la obligatoriedad de incorporar, en las empresas de más de 50 trabajadores, un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2%. Esta ley era llamada antiguamente de Ley de Integración Social de los Minusválidos (LSMI, Ley 13/1982), su nombre fue actualizado para la utilización de un lenguaje más adecuado, utilizando el término discapacidad en lugar de minusvalía.

Es a partir de la creación de la LGD que se inician importantes iniciativas para la inclusión laboral, siendo ésta el principio de las conquistas laborales actuales. Sin embargo, según la Fundación ADDECO¹: *“el cambio social no se produce a golpe de legislación y aún hoy, casi 4 décadas después, las personas con discapacidad siguen encontrando grandes obstáculos de acceso al mercado laboral. (...) Esta ínfima tasa de actividad no se fundamenta en datos científicos ni objetivos, sino que tiene tras de sí un acervo cultural basado en una concepción desfasada de la discapacidad, que la identifica con inactividad, pasividad y dependencia.”* (ADDECO, 2018)

La fundación ADDECO también menciona que: *“La inclusión laboral de las personas con discapacidad no se producirá hasta que su participación en el empleo sea similar a la del resto de la población,”* (ADDECO, 2018) y, según pronósticos basados en la evolución actual, esta participación no será igualitaria hasta el año 2249. Así es, como indica la *Tabla 2*, aunque en la actualidad existen todos los recursos necesarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad, todavía serán necesarios 229 años para alcanzar la igualdad laboral de personas con discapacidad.



Tabla 2. Pronóstico evaluación contratación personas con discapacidad. Fuente: ADDECO. Publicado en: 27 nov 2018.

¿Qué justificaría una situación tan alarmante como ésta? Justificar, nada la justifica. Con todos los recursos tecnológicos, sociales y materiales de una sociedad desarrollada y que aún haya una desigualdad laboral tan grande y que seguirá por muchas décadas no es una situación justificable. Lo que, sí hay, son factores que influyen directamente en esta situación y debemos superarlos para lograr

¹ La Fundación ADDECO es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 1999 por The Adecco Group en España. Su compromiso es la inclusión laboral de colectivos vulnerables. Fuente: <https://fundacionadecco.org/fundacion-adecco-quienes-somos/>

la igualdad laboral. La Fundación ADDECO denomina estos factores como los *Cinco Grandes Retos* para para la plena inclusión, que son:

1. **Accesibilidad universal.**
2. Educación inclusiva.
3. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
4. Políticas de bienestar social y políticas activas de empleo.
5. **Compromiso empresarial.**

Entre estos cinco grandes retos, dos son de especial interés para el desarrollo de este trabajo: **la accesibilidad universal** y el **compromiso empresarial**. Según la LGD (artículo 22):

“El ámbito laboral de toda persona con diversidad funcional debe garantizar ciertos criterios básicos de accesibilidad, los cuales abarcan desde la eliminación de barreras físicas dentro del edificio, así como en sus accesos, hasta la adaptación de la iluminación, el mobiliario o los equipos informáticos.”

La ley es precisa, pero la realidad no refleja lo que dicta la ley, y la falta de accesibilidad en muchos ambientes laborales es una situación muy actual, pese a las décadas en que está en vigor la Ley General de Discapacidad.

Un estudio de la empresa de consultoría LEIALTA² con la participación de 2.820 empresas, realizado entre los meses de septiembre y noviembre de 2015, revela que: *“81% de las empresas en España no cumplen con la LGD. Y que entre los motivos para este incumplimiento están los costes y labores de integración,”* motivos intrínsecamente relacionados a la falta de accesibilidad de la empresa y de los puestos de trabajo. Para que esta situación cambie, es necesario la implicación del sector empresarial, es decir, el **compromiso empresarial**, mencionado en los *Cinco Grandes Retos*, para así alcanzar la inserción laboral de personas con discapacidad y la accesibilidad universal en el ambiente de trabajo.

² LEIALTA es una empresa de consultoría empresarial con sede en Madrid. **Fuente:** <https://www.leialta.com/>

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Máster es analizar la Calidad de Vida en el Trabajo de personas con discapacidad y qué grado de importancia representa la arquitectura comparada con los demás aspectos que influyen en la satisfacción laboral.

2.2. Objetivos específicos

El objetivo general se distribuye en los siguientes objetivos específicos:

- Revisar los trabajos científicos previos publicados sobre la calidad de vida en el trabajo.
- Analizar a través de un estudio empírico la calidad de vida laboral de trabajadores con y sin discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de España³.
- Detectar las diferencias entre personas con y sin discapacidad.
- Identificar si existe una mayor dificultad de inserción laboral y renuncia del puesto de trabajo entre trabajadores con discapacidad cuando las condiciones ambientales no son ideales.

³ Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. (SEPE, disponible en: <http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo>. Acceso en: 22 sep. 2020).

3. LA DISCAPACIDAD: CONCEPTOS, HISTÓRICO Y DEFINICIONES

Según la Organización Mundial de la Salud “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.” (OMS)

La discapacidad es un aspecto físico, sensorial o psíquico presente en el ser humano desde que se le conoce como tal. En Artefactos de la prehistoria están presentes situaciones que ilustran a personas con discapacidad: “En vasijas de épocas más modernas de la Prehistoria se han encontrado grabadas figuras de cefalopodios, enanos, amputados, etc., lo que demuestra que al menos el discapacitado existía, puesto que era conocido” (Hernández, 2001). “En el Antiguo Egipto existía el abandono e infanticidio de niños y niñas con discapacidad, pero también hay evidencia de que se intentaban diversos tipos de tratamiento. Se ha encontrado una fractura de extremidad inferior con una ingeniosa férula inmovilizadora en una momia de la V Dinastía (2500 AC), y en una imagen se puede ver a un sumo sacerdote portando una muleta como consecuencia de una poliomiélitis (Ilustración 2)” (Valencia, 2014).

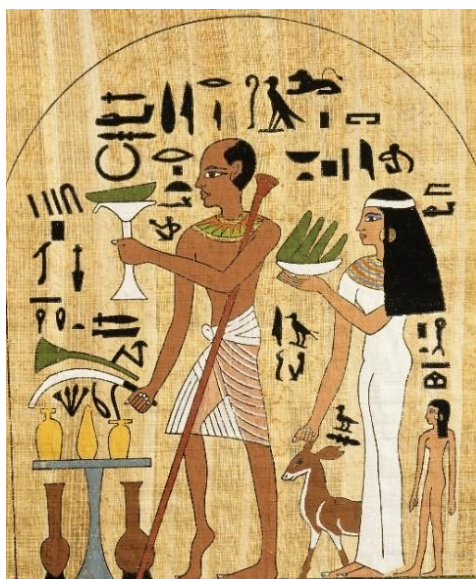


Ilustración 2. Sacerdote egipcio con polio. Fuente: National Geographic. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/medicina-egipto-asi-curaban-enfermedades-antiguo-egipto_6289 Publicado en: 03 ago 2012. Acceso en: 05 ago 2020.

En la América central prehispánica algunas culturas veneraban y cuidaban a las personas con discapacidad. Según Ruiz y Devesa, en México: “durante la época prehispánica, las personas con deformidades o lesiones de guerra se trataban con respeto y hasta veneración y, en consecuencia, nunca se limitaba su participación en la sociedad. De hecho, “los aztecas consideraban a los inválidos como si fueran dioses” (Ruiz Devesa, 2005).

Tener una discapacidad es común y normal, existen evidencias a lo largo de la historia de la existencia de personas con discapacidad en distintas sociedades y, en la actualidad, a través de los medios estadísticos, como el INE, tenemos constancia de la existencia de este colectivo y su expresividad en la

sociedad. La discapacidad está presente en todos los grupos de seres vivos, lo que hace de la persona con discapacidad alguien “no normal,” “raro,” “diferente,” es la forma como la sociedad, con sus limitaciones culturales, educacionales, sociales, arquitectónicas, urbanísticas y tecnológicas limita la inclusión de este colectivo en actividades ordinarias. Así que, debemos cambiar el medio social y arquitectónico para la inclusión plena del colectivo de personas con discapacidad, pues, tener una discapacidad no es algo “anormal”, anormal es el medio que no está preparado para recibir personas con distintas capacidades.

3.1. Nomenclaturas

Las palabras tienen el poder de enaltecer, estimar y calificar positivamente a una persona, y a la vez, también tienen el poder inverso: el de descalificar, desestimar y herir. El empleo de palabras y términos adecuados a las personas con discapacidad es de suma importancia para la inclusión plena y no discriminación. *“Lo más importante del lenguaje, y del lenguaje positivo y de las palabras positivas, es que te están dando una energía que antes no sabíamos que venía del lenguaje. Ahora sí sabemos que viene del lenguaje”* (Castellanos, 2020).

Términos utilizados de forma recurrente como **minusválido**, **incapacitado**, **inválido**, deben ser excluidos de nuestro vocabulario por su connotación despectiva de que la persona con discapacidad vale menos, es incapaz o poco válido. La forma correcta de referirse es **Persona con Discapacidad**, porque hace referencia a que es una persona, como cualquier otra, y que tiene una discapacidad, es algo que tiene, no lo que se es. Al utilizar términos como discapacitado se incurre en el error de referirse a la discapacidad no como una característica que la persona tiene, sino a lo que es, como persona.

Actualmente la palabra minusválido es considerada despectiva y debemos evitar su uso por su alusión equívoca de que las personas con discapacidad valen menos por tener una diversidad funcional. La Fundación Once, en su portal Discapanet, indica que: “La palabra minusválido (a) aparece al unir *menos* y *válido* y que hoy día los términos **discapacitados**, **minusválidos**, **inválidos**, **minusvalía**, **retrasados**, **tullidos** o **incapacitados**, deben ser sustituidos/eliminados de nuestro lenguaje, y utilizar otros más correctos. Lo ideal es sustituir esos vocablos por **persona con discapacidad**.” (DISCAPANET. Acceso en: 02 ago 2020).

Pablo Pineda⁴ lo explica bien en una entrevista concedida a Irene Gil⁵ publicada por fundación ADDECO (Acceso en 10 oct 2020):

“Es importante que los periodistas, que tanta influencia ejercen en la sociedad, utilicen el lenguaje de forma responsable, pues éste configura el pensamiento. Y ahí va una reflexión, que creo que comparten los mil millones de personas con discapacidad en el mundo: llamarnos discapacitados o minusválidos equivale a despojarnos de nuestros rasgos de individualidad y a percibirnos sólo en relación con nuestras limitaciones. Por eso, siempre invito a mis colegas periodistas a utilizar la expresión Persona con Discapacidad pues pone a la persona en primer lugar y en segundo término a la discapacidad, como una más de nuestras características y no como la piedra angular de todo nuestro ser. Así, con un detalle tan

⁴ Pablo Pineda ha sido el primer europeo con síndrome de Down en finalizar una carrera universitaria. También es un conferencista, educador, escritor, presentador de televisión y actor. Fuente: <https://www.lifeder.com/pablo-pineda/> acceso en: 10 oct 2020.

⁵ Irene Gil es periodista, trabajando por más de una década en la situación social y laboral de las personas en riesgo de exclusión. Nota de pie disponible en: <https://fundacionaddeco.org/azimut/no-discapacitado-una-discapacidad/> acceso en 10 oct 2020.

sencillo como anteponer la palabra persona, ponemos el acento en nuestra condición de sujeto con derechos, en lugar de reducirnos a “discapacitados.”

También debemos cuidar la forma como nos referimos y hablamos con las personas con discapacidad más allá de las palabras despectivas. No solo su utilización es incorrecta, términos enmascarados de “positivos” y llenos de “buenas intenciones” también pueden generar malestares. “La utilización de **eufemismos condescendientes** como “en sillita de ruedas” y se maneja con su “bastoncito blanco” pretenden minimizar la situación e impiden ver la discapacidad de frente. Presentar a las personas con discapacidad que han tenido éxito como **super-hombres** o **super-mujeres**, cuando sencillamente son personas que luchan todos los días por llevar una vida digna en vez de centrarnos en las capacidades de las personas y no en su discapacidad.” (Lenguaje, comunicación y discapacidad. Gobierno de la provincia de Córdoba, Argentina, 2017)

3.2. Tipos de discapacidad

El mundo de la discapacidad es diverso e ilimitado, existen muchas discapacidades conocidas y otras aún por conocer. Cada discapacidad es única y existen múltiples formas de vivirla y no debemos incurrir en el error de catalogar a todas como iguales. Para el correcto desarrollo de este trabajo debemos conocer el universo de las discapacidades y sus características generales para identificar las necesidades de cada colectivo objeto del estudio.

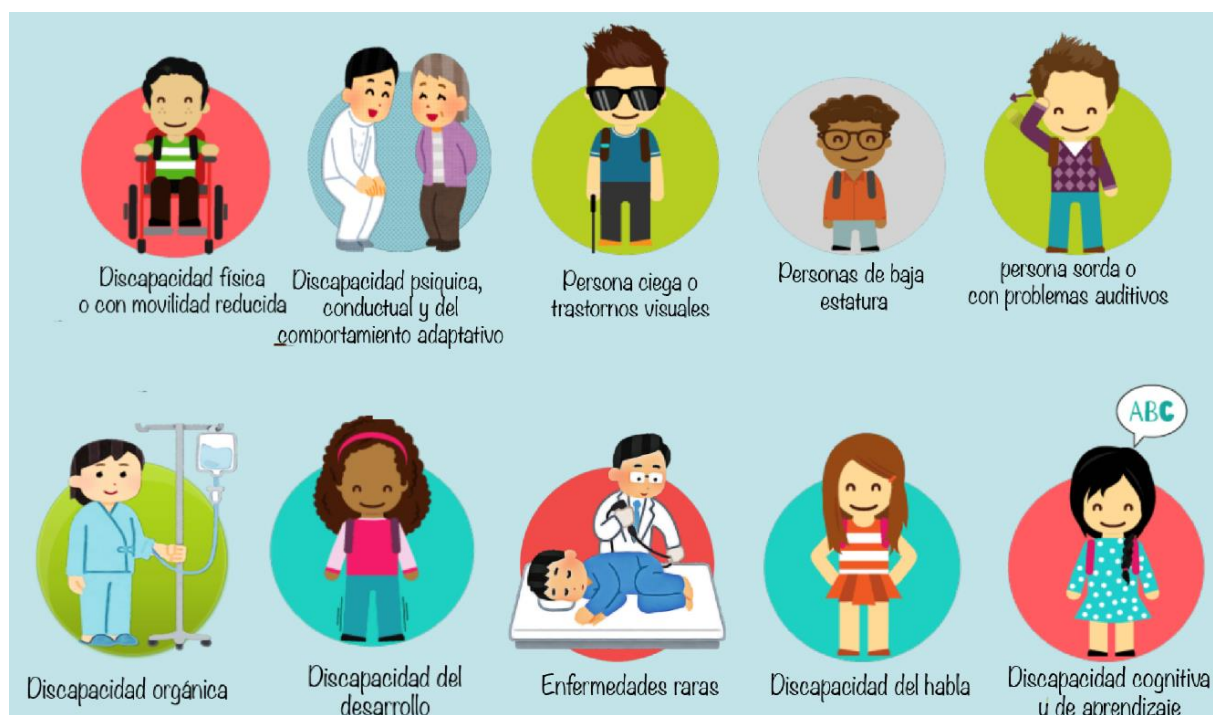


Ilustración 3. Tipos de discapacidad. Fuente: <https://somosdisca.es/conoce-los-diferentes-tipos-de-discapacidades-que-hay/>

Discapacidad física/motora:

Las personas con discapacidad física o motora son las que tienen alguna afección en su aparato locomotor que puede ser causada por el mal funcionamiento del sistema nervioso, muscular o óseo-articular. Según Inclúyeme (2016):

“las principales consecuencias que puede generar la discapacidad motriz son varias, entre ellas, movimientos incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

Máster en Edificación – ETS de Ingeniería de Edificación – Universitat Politècnica de València

inteligible, dificultad con la motricidad fina y/o gruesa. Entre las causas se encuentran las infecciones (poliomielitis), los virales (Síndrome de Guillain Barré), los reumáticos (Accidente Cerebro Vasculares y artritis reumatoidea), los neurológicos (malformación arteriovenosa en médula o cerebro, parálisis cerebral, esclerosis múltiple, mielomeningocele, traumatismo cráneo encefálico y espina bífida), los musculares (distrofias) y los que guardan relación con los traumatismos (amputaciones, lesiones medulares y traumatismo cráneo encefálico).”

Discapacidad sensorial auditiva:

La discapacidad auditiva/sordera es una discapacidad heterogénea que engloba distintas deficiencias relacionadas al sistema auditivo. La sordera es muy diversa y factores como el momento en que ocurre la discapacidad, grado, rehabilitación y uso de tecnologías (audífonos, implantes cocleares, implantes tronco-encefálicos etc.) dividen esta discapacidad en dos grupos: los sordos que se comunican de forma oral y los sordos que se comunican a través de la lengua de signos.

Dependiendo del momento en que ocurre, se divide en dos tipos: **sorderas prelocutivas** (anteriores a la adquisición del lenguaje), en este caso las posibles causas son las deformaciones físicas del sistema auditivo, síndromes genéticos, enfermedades congénitas como la rubeola y otras enfermedades contraídas en los primeros meses de vida antes de la adquisición del habla. Las **sorderas postlocutivas** (posteriores a la adquisición del lenguaje) pueden estar relacionadas con causas genéticas, accidentes, enfermedades, exposiciones prolongadas a sonidos que dañan las células auditivas etc. (ASPAS VALENCIA, 2018)

Las sorderas no son todas iguales, además de las consideraciones anteriores, debemos considerar también el grado de la pérdida auditiva para una comunicación adecuada a cada persona. Según ASPAS VALENCIA (2018) y acorde a la clasificación del BIAP⁶, las pérdidas se dividen en:

- **Pérdidas leves:** el umbral de audición está situado entre (20 y 40 dB).
- **Pérdidas medias:** la pérdida auditiva se encuentra entre (41 y 70 dB).
- **Pérdidas severas:** la pérdida auditiva se sitúa entre los (71 y 90 dB).
- **Pérdidas profundas:** en este caso la pérdida auditiva supera los 90 dB y se sitúa entre (91-100 dB).

Discapacidad sensorial visual:

La discapacidad visual se manifiesta en distintos grados y por distintas causas, su forma más agravada es conocida como ceguera. La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) nos explica que:

“no es lo mismo ceguera, deficiencia o discapacidad visuales. Existen diferentes grados de visión para todas las personas, marcados por patologías ópticas y otros posibles problemas de vista derivados de otras anomalías, como cerebrales o musculares. (ONCE, acceso en: 03 nov 20210)

La OMS (acceso en: 10 nov 2020) menciona que *las principales causas de la ceguera crónica son las cataratas, el glaucoma, la degeneración macular relacionada a la edad, las opacidades corneales, la*

⁶ BIAP: Bureau Internacional d'Audiophonologie (BIAP) está constituido por delegados de sociedades, comités nacionales o regionales de Audiofonología. Fuente: <https://www.biap.org/es/>

retinopatía diabética, el tracoma y las afecciones oculares infantiles, como las causadas por la carencia de vitamina A. Existen los siguientes tipos de ceguera:

La **ceguera total**, caracterizada por la ausencia total de visión y en algunos casos como mucho hay percepciones de luminosidad.

La **ceguera parcial**, en la cuál es posible percibir la luz y masas uniformes lo que auxilia en los desplazamientos y vida autónoma de la persona con discapacidad visual.

La **baja visión severa** es un grado de visión reducida que permite desarrollar tareas cotidianas como distinguir volúmenes, leer y escribir muy cerca y diferenciar colores en algunos casos.

La **baja visión moderada**, implica que es posible desarrollar la lectura y la escritura si existe apoyo con ayudas pedagógicas y ópticas adecuadas.

Discapacidades psíquicas e intelectuales:

Según Plena Inclusión (2014): *“la discapacidad intelectual implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares. La discapacidad intelectual se expresa en la relación con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene alrededor. Si logramos un entorno más fácil y accesible, las personas con discapacidad intelectual tendrán menos dificultades, y por ello, su discapacidad parecerá menor.”*

Ejemplos de discapacidad intelectual:

- Síndrome de Down
- Autismo
- Dificultades intelectuales y del desarrollo.

Discapacidades orgánicas:

Según COCEMFE (acceso en jun 2021): *“La discapacidad orgánica es aquella producida por la pérdida de funcionalidad de algunos sistemas corporales, que suelen relacionarse con los órganos internos o procesos fisiológicos, ya sean de forma congénita o adquirida. Es el caso de enfermedades renales (riñón), hepáticas (hígado) cardiopatías (corazón), fibrosis quística (pulmones), enfermedad de Crohn y enfermedades metabólicas (aparato digestivo); Linfedema (sistema linfático), hemofilia (coagulación de la sangre), lupus (sistema inmune); y cefaleas, migrañas, alzhéimer, párkinson, trastornos del sueño, fibromialgia o síndrome de fatiga crónica (sistema nervioso central).”*

3.3. Mercado laboral y discapacidad

Situación actual:



Ilustración 4. Traducción: Personaje 1: "Bienvenido a nuestra empresa! su función será en la caseta de seguridad del aparcamiento. "Personaje 2: "Usted no ha entendido! ¡Tengo doctorado en economía!" Fuente: <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/rais-2018-profissionais-com-deficiencia-seguem-a-margem-no-acesso-ao-trabalho/>

Uno de los mayores retos de las personas con discapacidad en la lucha por la igualdad de derechos es el mercado laboral. Según la Fundación Once, en su *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España* (ODISMET), publicado en mayo de 2020, existen 1.899.800 personas con discapacidad en España con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años (edad activa), lo que representa un 6,3% de la población en dicha franja de edad. La ilustración 5 muestra los datos sociodemográficos de las personas con discapacidad en edad activa en el año de 2018 publicados en el estudio citado.



Ilustración 5. Resumen características sociodemográficas 2018. ODISMET. Fuente: https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf

ODISMET (2020) ha evidenciado datos preocupantes sobre esta población en edad activa. A seguir listamos los más significativos:

- La tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 34,5%. Casi 35 puntos porcentuales inferior a la tasa de la población sin discapacidad, que es de 77,6%.
- Tan solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo.
- Los hombres muestran una tasa de actividad ligeramente superior a la de las mujeres.
- Las discapacidades de tipo sensorial son las que muestran una mayor tasa de actividad. En el otro extremo se posicionan aquellas de carácter psicosocial.
- El grado de discapacidad también condiciona el nivel de actividad, pero de forma inversa, a mayor grado, menor tasa de actividad.
- Los jóvenes afrontan la tasa de paro más elevado, llegando al 58,1%. Es decir, más de la mitad de los jóvenes con discapacidad activos, se encuentran en situación de desempleo.
- Respecto a los tipos de contrato de trabajo: Una misma persona es contratada en el año una media de 2,2 veces, lo que evidencia la temporalidad y precariedad de la contratación. La contratación temporal alcanza el 89,3% del total, evidenciando de nuevo la precariedad del mercado laboral. Así, exclusivamente 9 de cada 100 contratos dirigidos a las personas con discapacidad, se establecen de manera indefinida, y dicha circunstancia, se ha ido consolidando desde 2008 donde la contratación indefinida alcanzaba el 13,8%.
- Las ocupaciones donde se registran mayores volúmenes de contratos a personas con discapacidad son: Limpieza (48.720), Peones de las industrias manufactureras (30.418), Conserjes de edificios (9.158) y empleados de ventas de apuestas (5.894), que evidencia la labor de Fundación ONCE en la integración laboral del colectivo). En general, nos encontramos con ocupaciones de baja cualificación. En los niveles directivos, exclusivamente se computan 89 contratos.
- De inicio, los datos ponen de manifiesto salarios más bajos entre las personas con discapacidad que en la población general, exactamente 4.038,6€ brutos anuales menos, lo que supone un 17% por debajo del conjunto de la población. Entre el colectivo también se evidencia la discriminación por género, siendo el salario de las mujeres de 3.348,8 € menos que el de los hombres. Este punto pone de manifiesto de forma explícita, la doble discriminación que supone la discapacidad y el género.
- La precariedad se hace más patente en los grupos más vulnerables. Las mujeres con discapacidad son objeto de una multidiscriminación que condiciona significativamente su acceso al empleo y sus condiciones laborales. La brecha salarial de género afecta a este segmento de manera incisiva.

ODISMET (2020) nos llevan a una conclusión preocupante: las personas con discapacidad están en riesgo de exclusión laboral. Este colectivo afronta una tasa de paro alta, sus contratos de trabajo son precarios e inestables, sus sueldos son más bajos y el género, tipo y grado de discapacidad pueden definir las oportunidades laborales que se presentarán en el mercado de trabajo a una persona con discapacidad. Además, de las pocas oportunidades que se presentan, hay una notable oferta de trabajos

que exigen poca o ninguna calificación, denotando una discriminación hacia las personas con discapacidad en puestos de trabajo cualificados.

3.4. Políticas de inclusión laboral y accesibilidad arquitectónica:

En el apartado anterior hemos expuesto la difícil situación por la que pasan las personas con discapacidad en el mercado laboral. En éste vamos a presentar las principales leyes e iniciativas, públicas y privadas, para lograr solucionar los problemas presentados. Nos centraremos en las iniciativas relacionadas con la accesibilidad arquitectónica y en cómo ésta puede influir en los problemas relatados en el apartado anterior.

La Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad (ley 13/82 LISMI):

La ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) de 1982, fue el punto de partida de las leyes actuales y dio un gran giro en cómo era tratada la cuestión laboral hasta entonces. Según la Fundación Addeco: *“Las personas con discapacidad, hasta entonces excluidas del mercado laboral, encontraron en la LISMI la respuesta más eficaz a lo que hasta entonces era un derecho constitucional que no se respetaba. El sistema de cuotas marcado por la ley ha permitido crear un modelo de integración más avanzado pero que pasados más de 30 años todavía presenta muchos retos sociales, políticos y empresariales.”*

La LISMI, en su título 7 (De la integración laboral), establece por primera vez acciones de inclusión laboral objetivas, creando el sistema de reserva de plazas de empleo en el mercado de trabajo ordinario. En su artículo 38, se destacan los siguientes puntos:

- Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.
- Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de cooperativas.

Es muy importante resaltar que en la LISMI ya existe una asociación entre la integración laboral y la supresión de barreras arquitectónicas y adaptación de los puestos de trabajo. Hay que resaltar que en el mismo apartado en que se expone la importante iniciativa de la reserva de plazas, seguidamente también se habla de arquitectura y esto no es una casualidad. Ambos términos están relacionados, no hay integración laboral y efectividad de las acciones de reserva de puestos si el ambiente de trabajo no está adaptado para recibir a una persona con discapacidad.

En su *título 9 (Otros aspectos de la atención a los minusválidos)*, en su sección 1, la LISMI discurre sobre el tema de la movilidad y barreras arquitectónicas. En este apartado son tratados importantes puntos como la construcción y reforma de edificios de uso público para que sean accesibles, además de la planificación de las vías públicas, parques y jardines para el mismo fin. También tratan el fomento de la accesibilidad en las construcciones privadas a través de subvenciones y exenciones.

En lo que concierne la vía legal, la LISMI es un marco importante en la Inclusión laboral de personas con discapacidad y en la supresión de barreras arquitectónicas al detallar estrategias específicas para cada uno de estos temas. También es una gran revolución para muchos otros temas que son importantes para las personas con discapacidad y no han sido mencionados por no ser parte del objetivo del estudio realizado en este trabajo.

La ley General de Discapacidad (LGD, El Real Decreto Legislativo 1/2013):

Esta ley forma parte de una larga evolución de leyes y actualizaciones de la LSMI de 1982 y trae importantes cambios. Vemos una normativa moderna y adaptada a los tiempos; ya no se habla de minusvalía, que como hemos visto en la introducción del presente trabajo, es una palabra despectiva que debe ser evitada, hablamos de discapacidad y de personas con discapacidad, no de minusválidos y discapacitados.

Mientras la LISMI trata la Integración laboral, al titular el apartado respecto al empleo de las personas con discapacidad, la LGD expone los derechos y elige título de este importante apartado "*Derecho al trabajo.*" Las palabras son importantes, tiene fuerza y al nombrar que el trabajo es un derecho, se nota un cambio de actitud y tratamiento más incisivo en la inclusión laboral, ya no es un intento de integración, es un derecho que debemos defender. Y en este capítulo, el de *número 6* de la LGD, del *Derecho al Trabajo*, la introducción al tema empieza de una forma muy diferente de la antigua ley (LSMI). Antes de exponer las medidas laborales adoptadas, nos presentan una secuencia de informaciones que tratan de la igualdad y respeto a la persona con discapacidad. Van más allá de solo garantizar el trabajo, en su **Artículo 35**, se trata la igualdad de trato, sobre temas relacionados con la discriminación, sobre cómo afectaría a una empresa discriminar a una persona con discapacidad.

Respecto a la cuestión laboral, la ley introduce más detalles, precisando en su **Artículo 37**. "*Tipos de empleo de las personas con discapacidad,*" las clases de empleo a que podrán acceder las personas con discapacidad, que son: empleo ordinario, empleo protegido y empleo autónomo. El empleo ordinario y autónomo son las formas ordinarias de acceder al mercado de trabajo, utilizadas por toda la población, sin restricciones. Ya el empleo protegido es una modalidad de trabajo que viene ganando fuerza, principalmente en la figura de los Centros Especiales de Empleo, que veremos en el siguiente apartado. Esta forma de acceder al mercado laboral permite a la persona con discapacidad el empleo protegido, donde tener discapacidad no es un problema, sino una capacidad valorada y las plazas son adaptadas y direccionadas a este público en especial, y en algunos casos también incluyen otros grupos de personas que están al margen del sistema laboral, como las personas mayores de 45 años, extranjeros, víctimas de la violencia de género, etc.

En lo que concierne a la accesibilidad arquitectónica se nota un positivo cambio en la forma como se redacta la ley. La accesibilidad forma parte del *capítulo 5*, titulado *Derecho a la Vida Independiente*. La vida independiente gana el protagonismo y en este apartado hay un fuerte apelo a que la supresión de barreras arquitectónicas está relacionada con la no discriminación y con disfrutar plenamente de todos los aspectos de la vida. Se incluyen frases como:

"derecho a vivir de forma independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida." (Artículo 22, apartado 1).

"prevenir o suprimir discriminaciones." (Artículo 23, apartado 2).

En lo que se refiere a la arquitectura, vemos novedades y mayor grado de detalles en las medidas para la accesibilidad con relación a la LISMI. Hay que destacar que, en su **Artículo 26**, vemos la mención de que las normativas técnicas de edificación deben incluir previsiones relativas a las condiciones mínimas de accesibilidad para las personas con discapacidad. Este artículo es de especial importancia al ampliar los dispositivos de la LGD respecto a las *normativas técnicas de edificación*, orientando que éstas incluyan la accesibilidad como una condición más para la aprobación de una obra.

Los centros especiales de empleo:

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): *“son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.”*⁷

Tales Centros de trabajo son regularizados por primera vez en el Real Decreto 1368/1985 (*Regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo*), y es una muestra clara de los resultados positivos provocados por la LISMI de 1982. Actualmente el reglamento de esta modalidad de centro de trabajo se encuentra en el **Real Decreto 469/2006**, 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.

Las principales características de estos centros de empleo, según Discapanet, son:

- La plantilla de trabajadores, por Ley ha de estar constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita para llevar a buen fin el proceso productivo.
- Los centros pueden ser creados por personas físicas, jurídicas que tengan capacidad para ser empresarios, también los pueden crear las Administraciones Públicas o en colaboración con otros organismos.
- Las personas con discapacidad que quieran acceder a un puesto en un centro especial de empleo deberán inscribirse en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.
- El trabajador en el caso de asistencia médica, rehabilitación o acciones formativas, puede ausentarse de la jornada laboral con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Los Centros Especiales de Empleo son una importante iniciativa en España para la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad y vienen ganando fuerza y representatividad en la economía española. Las empresas del Grupo Social Once, específicamente su grupo empresarial ILunion, constituye un ejemplo de Centro Especial de Empleo. Según la ONCE (2018):

*“ILunion son las empresas del Grupo Social ONCE. Una demostración de que el trabajo de las personas con discapacidad resulta económica y socialmente rentable y, por tanto, sostenible; un **modelo único** en el mundo, que ha hecho de la creación y el fomento del empleo de calidad para los profesionales con discapacidad su seña de identidad.”* Aún según la Once: *“En el año de 2017 el grupo ha cerrado el año con una plantilla que se situó en 70.625 empleados, de los cuales, un 58% son ocupados por personas con discapacidad (40.655) y un 43,5% por mujeres (30.706). Esto supone que, de cada 277 personas que*

trabajan en España, una lo hace para el Grupo Social ONCE, lo que le sitúa como el cuarto mayor empleador estatal, presente con más de 1.000 empleos en todas las comunidades autónomas menos dos.”

Los centros Especiales de Empleo son muy importantes para la inclusión, en primer lugar, por su no discriminación y preferencia por los trabajadores con discapacidad que encuentran en este tipo de empresas un lugar acogedor y la convivencia con sus iguales. En segundo lugar, esta modalidad empresarial es un rico campo para estudios que derrumben los mitos y prejuicios de la sociedad de que las personas con discapacidad no son capaces de trabajar bien y no tienen misma productividad que las demás. Así que este perfil de empresa es el ideal para la realización del estudio propuesto en este Trabajo de Fin de Máster al proporcionarnos una rica diversidad de personas con discapacidad en empresas rentables y que actúan en diversos sectores económicos.

4. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

¿Qué es la Calidad de Vida? La Calidad de Vida es un concepto muy amplio y no puede ser definido por un solo indicador. El INE (2020), establece nueve indicadores de Calidad de Vida en el siguiente orden:

1. Condiciones materiales de vida.
2. Trabajo.
3. Salud.
4. Educación.
5. Ocio y relaciones sociales.
6. Seguridad física y personal.
7. Gobernanza y derechos básicos.
8. Entorno y medioambiente.
9. Experiencia general de vida.

No es una casualidad que el *trabajo* sea el segundo tema expuesto por el INE en su estudio. Según el propio INE (Indicadores de Calidad de Vida, 2020):

*“El trabajo remunerado es una actividad que consume una parte muy considerable del tiempo disponible de las personas y tiene un impacto muy significativo en su calidad de vida, si bien esta dimensión solo afecta a las personas que trabajan o desean hacerlo. Entre las influencias positivas del trabajo en la calidad de vida se encuentra la **generación de renta** lo que permite alcanzar mejores condiciones económicas y materiales. El trabajo también se puede considerar un factor importante de **integración y socialización** con otros individuos y permite alcanzar posibilidades de **realización profesional y personal**, así como la adquisición y actualización de conocimientos a lo largo de la vida laboral. Por el contrario, la calidad de vida puede sufrir un importante deterioro en el caso de la falta de empleo y en el caso de condiciones de trabajo de baja calidad (jornadas excesivamente largas, temporalidad, salarios bajos, etc....).”*

La Calidad de vida en el Trabajo (CVT⁸), además de ser un indicador importante por sí solo, influye en otros indicadores destacando aún más su importancia. Un buen ejemplo es que necesitamos tener un trabajo bien remunerado para tener *condiciones materiales de vida*, el primer indicador de Calidad de Vida, y consecuentemente una buena condición económica puede condicionar el acceso a los indicadores *salud y educación*. Vemos que los indicadores de Calidad de Vida están correlacionados y el trabajo es uno de los que más se relaciona con los demás, posibilitando, además de la adquisición de una renta, el desarrollo de *relaciones sociales* y la *seguridad personal*, ambos indicadores de Calidad de Vida.

La CVT, como hemos visto por las informaciones aportadas, es importante para el desarrollo de una vida plena. Debido a su relevancia, a lo largo de los años han surgido diversas investigaciones que estudian la Calidad de Vida en el Trabajo. Su concepto es amplio y subjetivo, no habiendo un consenso en su definición. Según Paredes (2006: p.7): *“Calidad de Vida es un concepto muy amplio y, por tanto, también sujeto a diversas definiciones y forma de ser entendido.”*

Si la CVT es un concepto amplio y subjetivo, ¿cómo podemos elegir cuáles metodologías serían las más adecuadas para nuestra investigación? La amplitud de trabajos diversos respecto a la CVT, lejos de ser

⁸ Sigla comúnmente utilizada en los estudios para referirse a la Calidad de Vida en el Trabajo.

un problema para nuestra investigación, proporciona un repertorio teórico rico para elegir distintas investigaciones que aportan cada una los indicadores necesarios para el estudio práctico que realizaremos. Según Baltazar & Otros (2007: p.120)

“Es posible abordar a la CVT desde cualesquiera de los paradigmas de investigación tradicionales. Desde el punto de vista cuantitativo, implica la medición objetiva; desde una perspectiva cualitativa, el conocimiento de aspectos relacionados directamente con la percepción de los trabajadores.”

Esta posibilidad de poder abordar la CVT desde distintos paradigmas proporciona la diversidad metodológica necesaria para hacer una investigación profunda de la Calidad de Vida en el trabajo que posibilite comparar distintos indicadores y alcanzar el objetivo del presente TFM. Las investigaciones presentadas a seguir han sido elegidas en su mayoría por presentar una definición clara con una metodología tangible de los indicadores más mencionados en las teorías de CVT. Mientras que, en algunos casos, como las metodologías que abordan la arquitectura y la discapacidad, su elección ha sido debida directamente al tema que abordan sin considerar la relevancia teórica ya que en el campo de estudios de la CVT las investigaciones más conocidas tienden a tratar los temas relacionados a aspectos organizativos y sociales, centrándose en sujetos sin discapacidad.

A seguir presentaremos las metodologías que se relacionan más al objetivo del presente estudio:

4.1. La metodología de la CVT de Walton

Walton, en su obra *Quality of work life: what is it?* de 1973, establece una metodología para el análisis de la *Calidad de Vida en el Trabajo* enfocada en la humanización del ambiente de trabajo. Su estudio representa un cambio de perspectiva en lo que se consideraba CVT en una época marcada por cambios sociales y laborales.

Walton menciona que en estudios pasados, en las décadas de 1930 y 1940, había un énfasis en la seguridad laboral y en los ingresos económicos como indicadores de satisfacción. Esto no es una casualidad, en dichas fechas Estados Unidos enfrentaba una gran recesión económica generada por la crisis económica de 1929 y Europa era escenario de la Segunda Guerra Mundial. En un mundo económicamente inestable y emergido en una crisis, las necesidades básicas que los ingresos económicos proporcionan y la seguridad de saber que se tiene un trabajo fiable eran garantías de satisfacción. Ya en 1950, según Walton, los estudios empiezan a relacionar la moral a la productividad y él afirma que la mejora de las relaciones humanas llevaría a una mejora en la productividad y moral de los trabajadores.

En la década de 1970, con un mejor panorama económico y social que en décadas anteriores, es notable un cambio en la forma en que se veía hasta entonces la CVT. *“El concepto de calidad de vida en el Trabajo en la década de 1970 debe incluir los valores que estaban en el corazón de estos primeros movimientos de reforma. También debe incluir las necesidades y aspiraciones humanas recientemente enfatizadas, como el deseo de un empleador socialmente receptivo.”* (Walton, 1973). Vemos que Walton no reniega ni contradice los trabajos desarrollados hasta entonces, sino que les propone mejoras y la humanización de los indicadores de Calidad de Vida.

En su propuesta metodológica, Walton establece los siguientes indicadores:

Criterios	Factores determinantes
Compensación justa y adecuada	Renta adecuada. Compensación justa. Salarios mayores en empresas más lucrativa. Ganancias sobre productividad. Proporcionalidad interna entre los salarios. Proporcionalidad externa entre los salarios.
Condiciones de trabajo saludables y seguras	Horas razonables de trabajo. Ambiente físico seguro y saludable. (lugar con menos riesgo de enfermedades y accidentes). Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	Autonomía. Posibilidad de ejercitar los dones(talentos) múltiples y las habilidades. Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. Tareas completas o tareas fragmentadas significantes.
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	Desarrollo. Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. Oportunidades de avances a lo largo de la carrera. Seguridad en el empleo o de renta.
Integración social en la organización de trabajo	Ausencia de prejuicios. Creencia en la igualdad de derechos. Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socioemocional y reconocimiento de la individualidad. Relaciones. Censo de comunidad. Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos.
Constitucionalismo en el trabajo	Derecho a la privacidad personal. Derecho a la libertad de expresión hablada. Derecho a la equidad en el tratamiento. Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral).
Trabajo y espacio total de vida	Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. Jornada de trabajo estable. Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. Promociones que no impliquen cambios geográficos constantes.
Relevancia social de la vida en el trabajo	Acción organizacional socialmente responsables en sus productos. Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo.

	Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. Imagen de la organización.
--	---

Tabla 3. Modelo de Walton. Fuente: Elaboración propia a partir de Correa et All. Vida con Calidad de Vida en el Trabajo.2013. pg. 151-152.

El criterio *Condiciones de Trabajo Saludables y Seguras* es el indicador que contiene las condiciones del espacio físico laboral. En la metodología de Walton las características ambientales no son algo muy destacado ni evidente, podemos observar una centralización de indicadores sociales y de bien estar emocional: la valorización del trabajador y de cómo se siente con lo que hace, la recompensa que percibe, el dinamismo del trabajo y el equilibrio de la vida laboral y privada son el corazón de su obra y factores muy importantes sin los cuales no podemos hacer una evaluación completa de la CVT.

4.2. El Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham

Hackman y Oldham han desarrollado el *Job Diagnostic Survey - JDS*⁹, una metodología utilizada para rediseñar los puestos de trabajo con el objetivo de mejorar la motivación y la productividad de los empleados. Esta investigación se basa en cómo el diseño de los puestos de trabajo influye en la motivación laboral. Los autores proponen los siguientes indicadores para determinar el grado de satisfacción laboral:

Dimensiones principales del trabajo	Estados psicológicos críticos	Resultados personales y profesionales
Variedad de habilidades Identidad de la tarea Significado de la tarea	Experiencias significativas en el trabajo	Alta motivación laboral
Autonomía	Experiencias de responsabilidad por los resultados del trabajo	Alta calidad en rendimiento laboral
Feedback	Conocer los resultados reales del trabajo	Alta satisfacción con el trabajo Baja rotación y absentismo
es necesario esfuerzo para el crecimiento de los trabajadores		

Tabla 4. Desarrollo de un modelo de diagnóstico laboral. Fuente: Elaboración propia a partir de Hackman y Oldham (1975).

El JDS se centra en tres fases. En la primera se definen criterios objetivos necesarios para la satisfacción laboral de los trabajadores, las llamadas *Dimensiones principales del trabajo*, que están enfocadas en el tipo de tarea realizada, en cómo se realiza, y, en cómo el trabajador se relaciona con la tarea. En una segunda fase, los *Estados Psicológicos Críticos*, exponen qué tipos de experiencias cumplen con las dimensiones de la primera fase. Por última, la tercera fase, *Resultados Personales y Profesionales*, presenta los objetivos que debemos alcanzar, relacionados con la motivación y el rendimiento laboral.

⁹ Encuesta de diagnóstico laboral en castellano.

Este trabajo es uno de los más reconocidos en la evaluación de la satisfacción laboral, siendo utilizado como base para investigaciones actuales, pero, presenta algunos problemas metodológicos, según Martínez & otros (2013): *“El JDS sigue siendo una referencia en el rediseño de puestos de trabajo, la motivación y la satisfacción laboral. A pesar de los problemas metodológicos que se han encontrado en las distintas investigaciones realizadas, tales como, la ambigüedad en el análisis y medición de las características del puesto, los ítems puntuados de forma negativa y el número de ítems por escala (Campion, 1988; Cordery & Sebastos, 1993; Idaszak, Bottom, & Drasgow, 1988; Roberts & Glick, 1981; Taber & Taylor, 1990), sus niveles de validez y confiabilidad son aceptables (Buys et al., 2007; Martínez-Gomez & Marin-García, 2009; Morgeson & Humphrey, 2006) y el modelo teórico de las características del puesto es la base de varios de los instrumentos alternativos para evaluar las características del trabajo (Campion, 1988; DeVaro et al., 2007; Hogan & Martell, 1987).”*

El JDS, pese a las observaciones anteriores, puede ser útil para el desarrollo de nuestro trabajo por presentar una escala tangible que puede ser utilizada como modelo para la evaluación de la CVT de los trabajadores con discapacidad. Según Gilardo (2014): *“El JDS es un instrumento ampliamente utilizado en el mundo laboral para el diagnóstico de las propiedades motivacionales y el rediseño del puesto de trabajo (...) (Hackman & Oldham, 1975).”*

4.3. Morgeson y Humphrey: The Work Design Questionnaire (WDQ)

Morgeson y Humphrey, 2006, han desarrollado una escala bastante extensa de indicadores de satisfacción laboral. Su modelo de evaluación Work Design Questionnaire(WDQ) ¹⁰ presenta indicadores psicométricos divididos en categorías que evalúan detalladamente los distintos aspectos que pueden influir en la satisfacción laboral. Según Morgeson y Humphrey (2006):

“Al desarrollar una medida parsimoniosa y comprensiva, primero buscamos identificar tantos términos de características del trabajo posibles e incluirlos dentro de categorías homogéneas. Una vez que identificamos las características del trabajo por categorías, simplemente nos referimos a las categorías por sus características del trabajo. (...) En total, han sido identificados 107 términos característicos del que han sido discutidos o medidos en la literatura. Luego, clasificamos estos términos de forma independiente en categorías homogéneas sobre la base del contenido subyacente de las características de la obra.”

Los autores han utilizado una metodología en que, primero, han sido definidos los dominios del descriptor. *“Nuestro objetivo fue evaluar todos los términos característicos de trabajo relevantes que se han identificado en la literatura”* (Morgeson y Humphrey, 2006). En una segunda fase, han sido clasificados cualitativamente cada término en categorías homogéneas relacionadas por su semejanza. *“Usamos una forma de clasificación monotética, que implica definir las categorías en términos de un pequeño conjunto de atributos únicos. Estos atributos luego dictaron si un término en particular se colocó en una categoría determinada.”* (Morgeson y Humphrey, 2006).

Los investigadores se han asegurado de que todos los términos categorizados estuviesen en categorías adecuadas. Para tal fin han formalizado individualmente las definiciones de las categorías. Por último, han hecho un repaso de todo el trabajo realizado reuniéndose para discutir las categorías y revisar los términos incluidos en cada categoría.

¹⁰ Cuestionario de diseño del trabajo en castellano

A continuación presentamos las categorías e indicadores resultados de su estudio:

Características de la tarea	características del conocimiento	Características sociales	Contexto de trabajo	Resultados y correlaciones
Autonomía en la planificación del trabajo	Complejidad del trabajo	Apoyo social	Ergonomía	Satisfacción
Autonomía en la toma de decisiones	Procesamiento de información	Interdependencia iniciada	Demandas físicas	Requisitos de formación
Autonomía en los métodos de trabajo	Resolución de problemas	Interdependencia recibida	Condiciones de trabajo	Requisitos de compensación
Variedad de tareas	Variedad de habilidades	Interacción fuera de la organización	Uso de equipamientos	Datos
Significado	Especialización	Comentarios de los demás		Habilidad cognitiva
Identidad con la tarea				Información (Actividades de trabajo generalizadas)
Evaluación del trabajo				Personas
				Comunicación (Actividades de trabajo generalizadas)
				Habilidades físicas
				Performance física (Actividades de trabajo generalizadas)
				Contexto de trabajo físico

Tabla 5. WDQ. Fuente: Elaboración propia a partir de Morgeson y Humphrey, 2006.

Características de la tarea: se centra en la percepción que el trabajador tiene de su autonomía en el trabajo, el grado de variedad de las tareas que ejecuta y que significa para él.

Características del conocimiento: enfocada en evaluar la variedad de habilidades que el trabajo exige, la especialización, su intensidad, la complejidad del procesamiento de informaciones y si el trabajador está involucrado en la resolución de problemas.

Características sociales: estudia la relación de los trabajadores con su entorno social, si su trabajo depende de otras personas, dentro y fuera de la empresa, el grado de independencia y si hay retroalimentación o “feedback” (comentarios) por parte de la empresa.

Contexto de trabajo: aquí vemos la arquitectura, la ergonomía, las condiciones físicas del ambiente de trabajo y su influencia en el trabajador. También si tienen en cuenta los riesgos laborales y la demanda física del trabajo.

Resultados y correlaciones: en este apartado se exponen los resultados de los apartados anteriores correlacionando los indicadores que tienen relación y aportando los datos obtenidos.

El modelo de Morgeson y Humphrey es uno de los más completos de la literatura, incluyendo un apartado entero dedicado al ambiente físico en todas sus variables. Es muy acertada su definición de

este apartado como *Contexto de Trabajo*, o sea, el entorno donde ocurre algo, una situación, el escenario de un hecho sin el cual no podemos explicarlo.

4.4. Vischer: Towards an Environmental Psychology of Workspace - How People are affected by Environments for Work

Jacqueline Vischer, en su obra de 2008 titulada *Towards an Environmental Psychology of Workspace – How People are affected by Environments for Work*¹¹, realizó una revisión teórica de los trabajos existentes respecto a los espacios de trabajo con el objetivo, según ella, de identificar y revisar los principales hallazgos de esta área de investigación para definir parámetros básicos y prevalecientes de la psicología ambiental del espacio de trabajo.

Según Vischer (2008): *“Hay un creciente interés en cómo los ocupantes del edificio se comportan en función de las características del espacio de trabajo. Como la revisión de la investigación del presente trabajo sugiere, existen evidencias de que los empleados pueden perder tiempo y energía tratando de hacer frente a un mal diseño del espacio de trabajo y que a los empleadores les preocupa cada vez más que sus empleados inviertan su energía en el trabajo y las relaciones en lugar de lidiar con un espacio de trabajo adverso o incómodo.”*

A continuación se encuentran los indicadores que ha destacado Vischer:

	Satisfacción	Territorialidad y pertenencia	Productividad
Condiciones ambientales del ambiente	¿A las personas les gusta la iluminación, el nivel de ruido y el confort térmico?	¿Cómo la iluminación y la ventilación naturales, así como los controles locales sobre las condiciones interiores, a como se sienten las personas (apropiación, compromiso) con respecto a su trabajo y espacio de trabajo?	¿Los cambios de las condiciones ambientales ayudan a que las personas trabajen mejor o más rápido?
Mobiliario y disposición de la oficina	¿A la gente les gusta su mobiliario, la ubicación, el acceso a las salas de reuniones??	¿Cómo afectan los movimientos, cambios y otras reconfiguraciones del espacio de trabajo a los sentimientos de las personas sobre el territorio, su sentido de privacidad y su estatus social?	¿Cambiar el mobiliario, la distribución, la ubicación de los equipos, el espacio para reuniones, los aseos, etc., ayuda a las personas a trabajar mejor o más rápido?
Problemas de proceso	¿Las personas informan más satisfacción con el entorno de trabajo si han participado en decisiones relacionadas con el espacio?	¿Cómo afecta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre su espacio de trabajo a sus sentimientos de propiedad y pertenencia, y a su lealtad?	¿Los entornos diseñados para cumplir con las metas y objetivos organizacionales tienen un impacto positivo en el "resultado final" de la empresa?

Tabla 6. Fuente: Elaboración propia a partir de Vischer, 2008.

¹¹ En castellano: *Hacia una psicología ambiental del espacio de trabajo: como las personas se ven afectadas por los entornos laborales.*

El resultado del estudio de Vischer (2008) es un interesante modelo que formula cuestionamientos respecto al ambiente de trabajo considerando variables arquitectónicas, de layout, ergonómicas, organizativas y sociales. Su trabajo difiere bastante de los anteriores porque se centra en el ambiente como protagonista e incluye aspectos como la toma de decisiones, puesto de trabajo y actividad desempeñada, como elementos relacionados con el ambiente y no aislados de éste.

4.5. Barbosa Filho: “Un modelo para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad.”

Barbosa Filho, en su tesis doctoral: *“Um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiência (2005)”*¹², hace una revisión teórica extensa de la CVT y adapta los principales puntos de las metodologías analizadas en su tesis a las personas con discapacidad.

La evaluación de la CVT de personas con discapacidad exige de los investigadores estar en una posición donde pueden ver el ambiente de trabajo no solo como el sitio donde trabajas, si no como un ambiente que se extiende y va más allá de las fronteras de la empresa cuando el trabajador es una persona con discapacidad. Cuestiones como:

¿El trabajador puede acceder a la empresa en un transporte adaptado, seguro y accesible financieramente?

¿El entorno urbanístico de la empresa permite el acceso a la empresa sin barreras?

¿El tiempo de desplazamiento entre la residencia del trabajador y su trabajo es semejante al de los demás trabajadores sin discapacidad que viven a una misma distancia?

En el caso de las personas con discapacidad son muchas las cuestiones que deben plantearse sobre el contexto externo a la empresa, que pueden influir en su satisfacción y calidad de vida. Y es necesario evaluar su contexto de vida. Datos como si la discapacidad es adquirida o no, el tiempo que lleva con la discapacidad, si ya trabajaba en la empresa antes de tener una discapacidad, los apoyos tecnológicos y rehabilitaciones recibidos por el trabajador, etc.... son informaciones de contexto que tienen una gran influencia en cómo una persona con discapacidad puede afrontar los retos en un ambiente de trabajo. Según Barbosa Filho: *“La cuestión central para los que investigan la empleabilidad de personas con discapacidad debe ir más allá del propio empleo. Debemos cuestionar si éste representará verdaderamente la CVT. ¿Cómo evaluar si las empresas están aptas a emplearlos adecuadamente? La edificación, los sistemas de información, el plan de carrera, las relaciones interpersonales, la compatibilidad de las tareas con las limitaciones funcionales, entre otros factores son dimensiones para investigar. ¿Pero, cómo hacer la investigación?”*

Barbosa Filho contesta a sus propias preguntas en modelo de cuestionario que investiga los puntos de la Calidad de Vida considerando las variables que pueden afectar a una persona con discapacidad.

En la tabla 7 exponemos el modelo de evaluación propuesto por Barbosa Filho:

¹² En castellano: *un modelo para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de personas con discapacidad.*

Dimensión	Valoración
<p>Durante el proceso de selección</p>	<p>La incorporación a la empresa se ha dado por:</p> <p>Exclusivamente por selección de un profesional con competencias necesarias para la empresa. /Por la limitación ser compatible para el desarrollo del puesto de trabajo que tenían vacante. /En función de que la discapacidad exige pocas adaptaciones para la contratación. /Exclusivamente para cumplir las exigencias de reserva de plazas para personas con discapacidad.</p>
<p>Integración en la empresa</p>	<p>Respecto a su introducción en la organización como trabajador:</p> <p>Ha recibido una formación integrada con otros trabajadores. /Ha recibido una formación exclusiva para usted y otros trabajadores con discapacidad. /La empresa se limitó a informar respecto a sus procedimientos, histórico y valores organizacionales. /No han realizado actividades de integración.</p>
<p>Formación funcional</p>	<p>Para ejercer las tareas que son de su responsabilidad:</p> <p>Ha sido realizada una formación en la función, con supervisión y acompañamiento, realizadas antes de empezar la actividad. /Ha sido realizada una formación en la función, sin acompañamiento directo, antes de empezar la actividad. /Las orientaciones han sido transmitidas por trabajadores con más experiencia, durante la realización de las actividades. /No han impartido ninguna formación ni orientación de parte de trabajadores con más experiencia.</p>
<p>Compatibilidad funcional</p>	<p>Respecto a las tareas que usted realiza o deberá realizar en la empresa:</p> <p>Las tareas son totalmente compatibles con sus limitaciones funcionales. /Las tareas son compatibles, pero con algunas restricciones. /Las tareas son incompatibles, pero las ganas de trabajar superan las barreras existentes. /Las tareas son totalmente incompatibles con las limitaciones funcionales.</p>

<p>Respecto al entrevistador y el proceso selección</p>	<p>Respecto al proceso selectivo, usted considera que:</p> <p>El entrevistador estaba totalmente cómodo en relación con sus limitaciones funcionales y, debido a su actitud, te has sentido bien durante el proceso selectivo. / El entrevistador ha demostrado desconocer cómo tratar una persona con discapacidad. Pero ha sido cordial y ha tenido buena voluntad. /El entrevistador ha estado poco confortable y, debido a su actitud, te has sentido poco confortable durante el proceso selectivo. /El entrevistador ha demostrado desconocer cómo tratar a una persona con discapacidad y su trato fue discriminatorio.</p>
<p>Inversión en tecnología para la asistencia personal</p>	<p>Respecto a la adquisición de tecnologías para ampliar su capacidad productiva, la empresa:</p> <p>Ha realizado inversiones anterior o inmediatamente después de su incorporación. /Ha planteado realizar la inversión en corto plazo (hasta 6 meses) /Ha planteado realizarla en un plazo superior a un año. /No hay ningún planteamiento.</p>
<p>Informaciones respecto a la asistencia personal</p>	<p>Respecto a los conocimientos del potencial de las nuevas tecnologías para ampliar la capacidad productiva de los trabajadores con discapacidad, en la empresa que trabajas:</p> <p>La información existe y es ampliamente extendida. /Existe información, pero el asunto es debatido por pocas personas. /El interés respecto al asunto es escaso. /No existe ninguna discusión respecto al asunto. /</p>
<p>Adaptación del ambiente</p>	<p>Respecto a las adaptaciones del ambiente construido:</p> <p>Usted ha encontrado un ambiente construido totalmente adecuado. / Usted ha encontrado un ambiente con pequeñas inadecuaciones que han sido corregidas rápidamente. /El ambiente construido tiene pequeñas inadecuaciones que aún no han sido corregidas. /El ambiente construido tiene grandes inadecuaciones.</p>

<p>Transporte</p>	<p>Respecto al transporte, desde la empresa y hasta la empresa:</p> <p>El trabajador dispone de transporte propio o la empresa ofrece transporte adaptado. /La empresa ofrece transporte común no adaptado. /El trabajador comparte coche con compañeros u otras personas ajenas a la empresa. /El trabajador es usuario del sistema público de transporte.</p>
<p>Relaciones con sus iguales</p>	<p>Con relación a sus compañeros de trabajo:</p> <p>Te sientes completamente integrado y cómodo en su compañía. /Percibes su interés en hacer que te sientas integrado al equipo. /Notas algunas reacciones discriminatorias. /No te sientes acogido por el grupo y, por esta razón, te sientes avergonzado y discriminado.</p>
<p>Remuneración</p>	<p>La remuneración por su trabajo:</p> <p>Es igual que la de otros trabajadores que ejercen la misma actividad, en la empresa y fuera de ella. /Es igual que la de otros trabajadores que ejercen la misma actividad en la empresa. /Se aproxima a la de otros trabajadores que ejercen a la misma actividad en la empresa. /Está muy por debajo de la remuneración de los demás trabajadores que ejercen la misma actividad en la empresa.</p>
<p>Planificación futura del trabajo de la persona con discapacidad</p>	<p>Respecto a la contratación de otros trabajadores con discapacidad, la empresa:</p> <p>Hace planes de futuro por considerar favorable a la producción y a al fomento de la cultura inclusiva en la organización. /La empresa realizará nuevas contrataciones de personas con discapacidad crece el número total de trabajadores para seguir cumpliendo el porcentual mínimo de reserva de plazas. /La empresa plantea reducir el número total de trabajadores para no estar obligada por ley a contratar trabajadores con discapacidad.</p>

13

¹³ la ley solo obliga a las empresas con una cierta cantidad de trabajadores a cumplir la reserva de plazas.

<p>Evaluación del trabajo</p>	<p>Respecto al resultado de su trabajo, la empresa:</p> <p>Realiza evaluaciones periódicas, promueve orientaciones y se preocupa por su satisfacción laboral. /Su jefe de equipo muestra interés en contribuir a su evolución como trabajador. /Su jefe de equipo realiza evaluaciones eventuales donde te orienta. / Su jefe de equipo no demuestra interés en el resultado de su trabajo y en su satisfacción en realizarlo.</p>
<p>Perspectiva en la empresa</p>	<p>Respecto a sus perspectivas profesionales en la empresa:</p> <p>Existe un plan de carrera que fue presentado desde el proceso selectivo. /La empresa promueve con regularidad el ascenso funcional de sus trabajadores. /Es posible obtener una mejora de puesto de trabajo y aumento de remuneración relacionados a su rendimiento profesional. /No existe perspectiva de una evolución funcional.</p>
<p>Organización del trabajo</p>	<p>Respecto a la organización del trabajo:</p> <p>Existe flexibilidad y ésta considera sus limitaciones y necesidades especiales. /Su jefe de equipo y compañeros te apoyan en su producción. /Usted trabaja en un sistema que computa las horas y hace horas extras con frecuencia. /Usted piensa pedir la baja voluntaria o dejar el trabajo.</p>
<p>Puesto de trabajo</p>	<p>Respecto a su puesto de trabajo:</p> <p>Ha sido diseñado pensando en sus limitaciones funcionales. /Ha sido adaptado para adecuarse a sus limitaciones funcionales después que ha presentado quejas y sugerencias a la empresa. /Después de realizar sugerencias y quejas, han sido programadas inversiones para realizar los cambios propuestos por usted. / Es inadecuado y los esfuerzos para su utilización pueden agravar sus limitaciones y no existe previsión de inversiones para alteraciones necesarias del puesto de trabajo.</p>

Tabla 7. Fuente: Elaboración propia a partir de Barbosa Filho (2005)

4.6. Villarouco y Andreto: “Evaluación del desempeño de espacios de trabajo bajo el enfoque de la ergonomía del ambiente construido.”

Villarouco y Andreto, en su artículo *Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob enfoque da ergonomia do ambiente construido* (2008)¹⁴, presentan un método enfocado en relacionar principalmente 3 factores: ambiente físico, satisfacción del trabajador y su consecuente productividad.

Los autores empiezan su investigación exponiendo importantes puntos de la ergonomía para el análisis de proyectos, citando los siguientes factores como indicadores ergonómicos:

- Conforto ambiental: luminotécnico, térmico y acústico.
- Percepción ambiental: aspectos cognitivos.
- Medidas antropométricas: accesibilidad, dimensionamiento.
- Adecuación de materiales: revestimientos y acabados.

Según Villarouco y Andreto: *“Para la creación de un espacio de trabajo que cumpla con características de usabilidad - que permite la adaptación de las tareas al desempeño a que este espacio se destina, al usuario que utilizará y al contexto en el que se utilizará con efectividad, eficiencia y satisfacción: es importante evaluar los factores que llevan a la obtención de una calidad ambiental satisfactoria. Estos ambientes, cuando están mal diseñados, pueden generar una carga insalubre respecto a los aspectos físicos, psicológica y sociales del trabajo, afectando a la eficiencia de todo el proceso productivo.”* Más allá de la ergonomía, es posible identificar en su trabajo la preocupación con el usuario y como se siente en el ambiente construido. *“Los aspectos involucrados en la adecuación del ambiente deben provenir del sentimiento que el usuario experimenta en la interacción cotidiana con el ambiente construido”.* (Villarouco y Andreto, 2008: p.526).

A continuación se encuentran las premisas de su modelo:

Dimensión	Valoración
Análisis de la demanda	Identificar las tareas realizadas por la empresa que tienen mayor peso en su productividad, luego, son estructuradas entrevistas con los usuarios del espacio. Las respuestas son seleccionadas y calificadas para priorizar los sectores y actividades donde la demanda ergonómica es más evidente.
Análisis de la tarea - identificación de la configuración ambiental	Colecta de datos respecto al dimensionamiento, iluminación, ventilación, ruido, flujos, “layout”, desplazamientos, materiales, revestimientos y condiciones de accesibilidad. En esta fase surgen las primeras hipótesis respecto a la influencia del espacio en la ejecución de las actividades del trabajo.

¹⁴ Em castellano: *Evaluación del desempeño de espacios de trabajo bajo el enfoque de la ergonomía del ambiente construido.*

<p>Análisis de la actividad - evaluación del ambiente de trabajo en el desarrollo de las actividades.</p>	<p>Análisis de la realización del trabajo enfocando en el desarrollo del espacio construido como facilitador de la actividad, identificando interferencias espaciales en la productividad.</p>
--	--

Tabla 8. Fuente:Elaboración propia a partir de Villarouco y Andreto, 2008.

4.7. Conclusiones respecto a las metodologías de CVT

Hasta aquí hemos compilado los estudios teóricos más relevantes para el objetivo del presente Trabajo de Fin de Máster, aportando diferentes visiones y metodologías que estudian la CVT. A continuación se seleccionan y presentan los puntos más importantes de cada una para nuestro estudio, considerando que ninguna de las metodologías presentadas es mejor o peor que las demás, sino que cada una se enfoca en aspectos concretos relacionados con la formación, la trayectoria investigadora y el contexto de sus autores.

En la tabla 9 se exponen los puntos principales de cada una de las metodologías revisadas que van a formar nuestra base teórica para la definición de nuestro modelo en el siguiente capítulo (*Metodología*):

Modelo	Dimensiones seleccionadas	Relevancia
<p>Walton (1973)</p>	<p>Compensación justa y adecuada. / Condiciones de trabajo saludables y seguras. / Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana. / Integración social en la organización de trabajo.</p>	<p>Relevancia de los aspectos sociales y emocionales del trabajador dentro de las condiciones laborales más allá del ambiente de trabajo.</p>
<p>Hackman y Oldham (1975)</p>	<p>Autonomía/ Feedback</p>	<p>Valorización de aspectos de motivación laboral relacionados con la autonomía, retos en el trabajo, feedback, evolución. Diseño de puesto de trabajo que motiva el trabajador.</p>
<p>Morgeson y Humphrey (2006)</p>	<p>Significado/ Identidad con la tarea/Contexto de trabajo</p>	<p>Evaluación de aspectos psicológicos relacionados con el contexto de trabajo.</p>
<p>Vischer (2008)</p>	<p>Condiciones ambientales del ambiente. /Mobiliario y layout de la oficina.</p>	<p>El ambiente construido y sus variables como protagonista de las respuestas de satisfacción del trabajador. Define indicadores ambientales que pueden influir en el trabajo.</p>

<p>Barbosa Filho (2005)</p>	<p>Integración en la empresa. /Formación funcional. /Compatibilidad funcional. /Inversión en tecnología asistida. /Informaciones respecto a tecnología asistida. / Adaptación del ambiente. /Transporte. /Relación con sus iguales. / Puesto de trabajo.</p>	<p>Presenta indicadores relacionados específicamente con las personas con discapacidad en un contexto amplio.</p>
<p>Villarouco y Andreto (2008)</p>	<p>Análisis de la tarea -identificación de configuración ambiental. /Análisis de la actividad - evaluación del ambiente de trabajo en el desarrollo de las actividades.</p>	<p>Relaciona el ambiente además de a la satisfacción laboral, implicando los resultados de esta en la productividad de la empresa.</p>

Tabla 9. Comparativo metodologías. Fuente: Elaboración propia a partir de: Walton (1973), Hackman y Oldham (1975), Morgeson y Humphrey (2006), Vischer (2008), Barbosa Filho (2005), Villarouco y Andreto (2008).

En muchas ocasiones las metodologías presentadas coinciden en puntos de interés y, en otras, presentan nuevas perspectivas que enriquecen el estudio de la CVT. Cada una, con sus particularidades, nos posibilita expandir el estudio de la CVT y específicamente a la de las personas con discapacidad, considerando una diversidad de variables complejas sin las cuales no seríamos precisos al evaluar la persona con discapacidad y su ambiente de trabajo.

5. LA DISCAPACIDAD Y EL AMBIENTE CONSTRUIDO

En la sociedad contemporánea el ambiente construido es el lugar donde discurre la mayoría de nuestras actividades diarias. Él es nuestro hogar, es donde socializamos y también donde muchos trabajamos. Como escenario de actividades cotidianas y con una permanencia prolongada, el ambiente físico tiene una gran influencia en cómo nos sentimos y en nuestras respuestas emocionales. *“Los arquitectos de hoy, y los que nos sigan, hemos de aprender a construir edificios que sean sensibles, así como útiles, y que evoquen en el hombre los deliciosos sentimientos de un medio ambiente seguro, delicioso y amable en el que pueda trabajar o divertirse con un sentido de que uno se encuentra en un lugar que le puede dar paz espiritual y goce de la vida.”* (Yamasaki, apud Casal, 1978).

El impacto del ambiente construido en la forma como nos sentimos es asunto de diversas investigaciones, tales estudios se encuentran dentro de la rama de estudios la *Psicología Ambiental*. Según Moser (citado en Estudios de psicología, 1998): *“La psicología ambiental estudia a la persona en su contexto, teniendo como temática central las interrelaciones – y no solo las relaciones – entre la persona y el medio ambiente físico y social. Las dimensiones sociales y culturales están siempre presentes en la definición de los ambientes, mediando la percepción, la evaluación y las actitudes del individuo respecto al ambiente. Cada persona percibe, evalúa y tiene actitudes individuales con relación a su ambiente físico y social. Por otro lado, hablar de interrelación también es decir que estudiamos los efectos de este ambiente físico particular sobre las conductas humanas. Entonces, estamos estudiando una reciprocidad entre persona y ambiente (...) La especificidad de la Psicología Ambiental es la de analizar como el individuo evalúa y percibe el ambiente y, a la vez, como él está siendo influenciado por ese mismo ambiente. Es un hecho bastante conocido como determinadas especificidades ambientales hacen posibles algunas conductas, mientras inviabilizan otras.”*

La relación entre el ser humano y el ambiente construido está basada en un constante intercambio entre ambos, las interrelaciones mencionadas por Moser (1998), así que la persona modifica el ambiente y el ambiente causa en ésta una respuesta emocional capaz de modificar a la persona. En esta relación, encontramos de un lado la persona y su cuerpo, elemento sensible que interactúa con el ambiente, y de otro el ambiente construido con todas sus variables que pueden influir en el estado emocional del ser humano a través del contacto que se da primeramente con el cuerpo, los sentidos y la mente. *“Todas las experiencias de nuestra vida, especialmente las que tienen que ver con el movimiento y el establecimiento de una persona en un espacio tridimensional, dependen de nuestro cuerpo, de su inevitable presencia.”* (Bloomer & Moore, 1982 apud Ferrer, 2017).

Si la sensación que experimentamos en un ambiente depende de nuestro cuerpo, ¿qué pasa cuando este no dispone 100% de sus capacidades? Lo que sucede es que no podemos hablar del ambiente construido y de CVT, asuntos centrales de este TFM, sin considerar las barreras arquitectónicas que condicionan la percepción que las personas con discapacidad tienen del ambiente construido.

La Fundación Once, en su libro intitulado *Hacia una Oficina Universal y Accesible (2012)*, afirma que: *“Las situaciones de discapacidad surgen cuando no se tiene en cuenta en el diseño que todas las personas tienen y pasan por estados de salud diferentes que tienen que ver con el estado de sus funciones corporales y capacidades, sea temporal o permanente, sus características personales (edad, sexo, etc.) y las condiciones ambientales y culturales en las que se desenvuelven.”* Es decir, no es la persona la que tiene una discapacidad, si no el ambiente que no proporciona a ésta la accesibilidad necesaria para que se desarrolle con plenitud e independencia por él. Siendo así, en este apartado centraremos nuestra atención especialmente en la *accesibilidad universal* como elemento transformador de la percepción ambiental de las personas con discapacidad.

5.1. Accesibilidad Universal

¿Qué es la accesibilidad universal? *“Durante mucho tiempo el concepto de accesibilidad hacía referencia únicamente a las mejoras en los entornos físicos (eliminación de barreras arquitectónicas). Este concepto ha evolucionado y actualmente se entiende por accesibilidad un extenso conjunto de medidas muy diversas que deben ser tenidas en cuenta en la elaboración de las estrategias políticas o sociales, de modo que la accesibilidad sea universal o integral. Esta idea de accesibilidad universal significa que un entorno es plenamente accesible cuando todos los caminos de ese entorno son accesibles, de modo que una persona con discapacidad no vea interrumpida o dificultada la realización de sus actividades porque uno de los caminos, un entorno o espacio, no es accesible y no le permite avanzar en su recorrido de forma autónoma.”* (Gobierno de España, Ministerio de Sanidad. Acceso en: 04 oct 2020).

El concepto de Accesibilidad Universal está en constante evolución y en la sociedad contemporánea no lo podemos entender solo como las leyes y códigos de obras que nos dan las reglas, números, dimensiones, materiales y demás parámetros técnicos que forman parte del conjunto de normativas que debemos seguir para construir un edificio accesible. Para que la accesibilidad sea universal, hay que dar un paso más allá de las normativas técnicas y sacarnos partido de toda la función social y aspecto humano de la arquitectura. Como una carrera rica en multidisciplinariedad, la arquitectura es capaz de unir con perfección las ciencias humanas y exactas a favor de un objetivo común y, en este apartado, vamos a presentar los principales puntos de interés para esta investigación desde el punto de vista humano, de la usabilidad y de los espacios y las necesidades de las personas con discapacidad.

Principios del diseño universal:

Según la Fundación Once, en su libro *Hacia una Oficina Universal y Accesible* (2021), los principios del diseño universal se pueden resumir en:

Flexibilidad: el diseño del entorno, producto o servicio debe adaptarse a una amplia variedad de preferencias, habilidades y capacidades individuales de uso.

Sencillez y comprensión intuitiva: el producto, servicio o entorno diseñado será comprendido por quien vaya a utilizarlo, al margen de su experiencia, conocimientos, capacidades y habilidades cognitivas, incluida su capacidad de concentración.

Facilidad en la percepción de la información: la información que incorpora o transmite el entorno, producto o servicio tiene que llegar a todas las personas con independencia de sus capacidades, como se ha comentado, y de las condiciones ambientales del entorno.

Tolerancia al error: el diseño del producto, servicio o entorno debe minimizar el efecto que sobre el usuario puedan tener las acciones fortuitas o las que se producen por equivocación.

Adecuación en las dimensiones: cualquier entorno, producto o servicio debe ser diseñado con las dimensiones apropiadas para permitir su uso (deambulación, localización, alcance, manipulación y comunicación).

Eficacia en el esfuerzo: el diseño debe crear productos y servicios que puedan ser usados por cualquiera de forma eficaz con el mínimo esfuerzo posible.

Aún, según la Fundación Once (2012: p.16): *“Una clave para analizar las posibles dificultades de accesibilidad que presentará un entorno es partir de las acciones que deben poder realizarse y, desde cada una de ellas, pensar que van a ser llevadas a cabo por personas que ven, oyen, comprenden, se mueven, manipulan, etc. de muy diversas maneras o que utilizan dispositivos de apoyo – bastones, sillas*

de ruedas, prótesis auditivas, comunicadores, PDAs, etc.– o van acompañadas por animales que les asisten o realizan determinadas actividades con la ayuda de otras personas.”

Vemos en el trabajo realizado por la Fundación Once una perspectiva de la accesibilidad muy acertada, al presentar en sus manuales de accesibilidad la teoría de la accesibilidad desde un punto de vista humano de la usabilidad del espacio. En sus manuales no nos presentan apenas números, que podemos encontrar en la normativa y códigos técnicos, si no una forma de entender la accesibilidad desde un punto de vista humano e intuitivo. Entender y poner en práctica la accesibilidad es ponerse en los pies de las personas con discapacidad y entender el espacio construido como un local que interactúa con todas nuestras funciones corporales, las funciones físicas, los sentidos y la mente. Así que, es posible identificar una proximidad entre los principios del diseño universal en estudios actuales como los de la Fundación Once y la *Psicología Ambiental* mencionada en el presente trabajo, al tratar el objeto del estudio, la persona con discapacidad, como un usuario del espacio que interactúa con este espacio de distintas formas y tiene respuestas diferentes a los diferentes niveles de accesibilidad.

Es importante resaltar también que la accesibilidad va más allá del espacio físico, como es el caso de la accesibilidad comunicativa, y que ésta también puede ser influenciada por aspectos físicos del ambiente, existiendo muchas relaciones aún poco tratadas. Cuando el asunto es accesibilidad, lo primero que viene a nuestras mentes son las barreras a la movilidad y muchas veces nos olvidamos de otras barreras impuestas por el ambiente a los sentidos y aspectos psicológicos, por ejemplo. Tales aspectos ambientales serán trabajados en el siguiente apartado relacionando los aspectos ambientales a los grupos de discapacidad presentados en el apartado 3.2. *Tipos de Discapacidad*.

5.2. Barreras arquitectónicas: las personas con discapacidad y el ambiente físico

En el apartado 3.2. *Tipos de Discapacidad*, hemos podido conocer y agrupar los distintos tipos de discapacidad en tres grandes grupos: las *Discapacidades Físicas*, las *Discapacidades Sensoriales* (auditiva y visual) y las *Discapacidades Psíquicas e Intelectuales*. A continuación, presentamos las principales barreras asociados a cada grupo de discapacidad:

Barreras arquitectónicas relacionadas con la discapacidad física y orgánica basadas en las informaciones del Documento Básico de Seguridad y utilización y accesibilidad (2019, apartado SUA 9):

Escaleras sin rampa o ascensor como alternativa, sin pasamanos a ambos lados y a dos alturas, con pavimento inadecuado y sin señalización podó táctil.

- Peldaños.
- Barreras giratorias en accesos.
- Anchos de puertas inadecuados.
- Resaltes.
- Felpudos y moquetas.
- Picaportes a altura inadecuada y no ergonómicos, como los pomos.
- Anchura libre de pasillo inadecuadas.
- Pavimentos deslizantes, poco estables y en mal estado.

- Mobiliarios que suponen obstáculos a la circulación.
- Asientos con altura inadecuada, sin reposabrazos y espacio libre frontal.
- Obstáculos en pasillos de circulación.
- Distancia entre mobiliarios inadecuada, bloqueando el paso.

Aseos sin espacio para el giro de la silla de ruedas, puertas con ancho inferior al mínimo exigido para el paso y abatible hacia dentro del aseo. Accesorios en alturas y tamaños inadecuados y sin espacio inferior para su uso normalizado por usuarios en sillas de ruedas.

Barreras arquitectónicas relacionadas con la discapacidad sensorial:

Barreras arquitectónicas relacionadas con la *discapacidad visual* basadas en las informaciones del Manual Técnico de Accesibilidad en Municipios (2019: p.40-49)

- Iluminación inadecuada.
- Señalización visual inadecuada, poco legible y sin contraste.
- Información de difícil visualización.
- Puertas de vidrio sin señalización.
- Falta de contraste entre marcos, puertas y paredes.
- Pavimientos con brillos excesivos.
- Señalización e información sin el acompañamiento de braille o alto relieve.
- Anchos que no permiten el paso cómodo con perros guías.
- Elementos volados sin proyección al suelo imposibilitando su identificación por bastones.
- Pavimento sin recorridos podó táctiles.

Discapacidad auditiva:

Las personas sordas interactúan con el mundo optimizando los sentidos como la visión y el tacto y, en muchos casos, a través de la tecnología. Para que el uso del espacio físico por las personas sordas sea adecuado, es necesaria una serie de adaptaciones ambientales que optimizan las habilidades visuales y el uso de la tecnología. *“Los sordos habitan un mundo sensorial donde el tacto y la visión son los principales medios de comunicación y orientación espacial (...) A menudo, cuando las personas sordas se reúnen, primero reorganizan los muebles en un círculo de conversación, para permitir que todos tengan una visión clara de los participantes a fin de mejorar la integración y la comunicación. Posteriormente, ajustan las persianas y la iluminación para optimizar la comunicación visual y reducir la fatiga ocular. Las personas con discapacidad auditiva a menudo abren nuevas paredes, colocan espejos y lámparas en lugares estratégicos para aumentar la conciencia sensorial y mantener la conexión visual entre las personas.”* (Fransolin et al, 2016).

A seguir presentamos las principales barreras arquitectónicas para las personas sordas o con discapacidad auditiva basadas en Fransolin et al (2016: p.4):

- Iluminación inadecuada que complica la visualización de la cara del interlocutor para la realización adecuada de la lectura labial o para la comunicación a través de la lengua de signos.
- Disposición de mobiliario inadecuada. (hay que posibilitar mirar a las personas siempre de frente).
- Materiales arquitectónicos inadecuados que no proporcionan un aislamiento acústico eficiente, perjudicando a las personas con disminución auditiva y usuarios de prótesis auditivas, que dependen de un ambiente con buena acústica para oír con claridad y conforto auditivo.
- Puertas opacas que no permiten la visualización de su interior o sin sistema de aviso de ocupación.
- Pasillos estrechos que no permiten andar lado a lado y dificultan la comunicación en movimiento.
- Proyectos de emergencia que no contemplan equipos de señalización visuales, apenas acústicos.
- Interferencias electromagnéticas que perjudican a audífonos e implantes.
- Distancia inadecuada entre la fuente del sonido y el receptor.

Barreras arquitectónicas relacionadas a las discapacidades psíquicas e intelectuales:

Las discapacidades psíquicas e intelectuales quizá sean las discapacidades que más se ven influidas emocionalmente por condiciones ambientales no ideales. Todos, personas con y sin discapacidad, tenemos respuestas emocionales al ambiente que nos rodea, pero, en el caso de las discapacidades psíquicas e intelectuales este ambiente puede ser percibido de una forma más intensa y hostil, así que, la falta de un diseño adecuado puede condicionar negativamente el desarrollo y la calidad de vida de estas personas.

Los colores, el sonido, las informaciones visuales, todo puede tonarse una gran barrera y un impedimento si no está adecuadamente planteado para ser inclusivo a la diversidad de capacidades mentales. Según Comeras y Estepa (2014): *“Si para todas las personas el entorno tiene una gran importancia para su calidad de vida, en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo adquiere un papel determinante al condicionar sus posibilidades de participación social y desarrollar su proyecto de vida en igualdad de condiciones. Compromete sus posibilidades de aprendizaje, desenvolvimiento, autonomía, necesidades de apoyo y grado de dependencia.”*

Abajo vemos un ejemplo de arquitectura que se comunica de forma lúdica y accesible con el usuario del espacio proporcionando un ambiente acogedor, accesible y estimulador:



Ilustración 6. Entornos que se comunican a través del color y la imagen para facilitar la comprensión y el desenvolvimiento de las personas. Fuente: Comeras y Estepa.. 2014, pg. 41.

Barreras arquitectónicas más comunes a las personas con discapacidad intelectual basadas en las informaciones de Paredes (2003: p.5-13):

- Informaciones de difícil lectura e interpretación.
- Colores poco acogedores y estresantes.
- Espacios ruidosos.
- Espacios poco fluidos.
- Espacios con demasiada información visual.
- Disposición de los puestos de trabajos colectivos y agrupados con alta densidad de trabajadores.

6. MATERIAL Y MÉTODOS

En la revisión bibliográfica se han tratado las diversas metodologías respecto a la Calidad de Vida en el Trabajo. También se ha presentado al usuario del espacio objetivo de esta investigación, destacando los principales aspectos sociales, laborales y espaciales que influyen en su día a día en el trabajo.

Ahora, en la metodología, se utiliza la revisión teórica para definir variables que permitan cuantificar, a través de una investigación de campo, la Calidad de Vida en el Trabajo de personas con Discapacidad en un Centro Especial de Empleo.

Para alcanzar nuestro objetivo haremos uso del análisis cuantitativo. Tal elección se debe a la gran variedad de tipos y grados de discapacidad que existen y un análisis cuantitativo permite relacionar los resultados de la investigación de forma estadística por grupos de personas con discapacidad identificando sesgos y patrones relacionados a discapacidades específicas.

6.1. Protocolo de investigación

Para llevar a cabo la experiencia empírica utilizamos la herramienta de Google Drive para crear un formulario online con la encuesta. La elección de esta herramienta se debe a que su interfaz es sencilla e intuitiva, lo que proporciona mayor accesibilidad a los encuestados.

El cuestionario ha estado disponible para recibir respuesta durante cerca de una semana: desde el jueves 27 de mayo de 2021 hasta el viernes 04 de junio de 2021.

Ha participado en la experiencia empírica de forma anónima un reconocido centro especial de empleo de España. La mayoría de nuestros encuestados trabajan en esta empresa. Los demás encuestados han tenido acceso al cuestionario desde redes sociales como LinkedIn. El cuestionario solo ha sido compartido por la autora entre sus contactos directos y entre grupos de personas con discapacidad.

La mayoría de los encuestados han tardado cerca de 15 a 20 minutos para responder la encuesta.

Con el objetivo de identificar fallos y dificultades que el cuestionario podría presentar en su ejecución, ha sido realizado un estudio piloto previo a la realización de la experiencia empírica con apenas dos participantes voluntarios. Los resultados del estudio piloto han identificado preguntas con demasiada información y opciones de respuestas que no incluían todas las situaciones posibles. Ejemplo de preguntas reformuladas:

Pregunta 23. Versión del estudio piloto:

“En mi trabajo actual, los accesos al edificio donde se encuentra la organización son accesibles, con anchos de paso generosos; inclinaciones adecuadas o inexistentes; pavimento en buen estado; recorrido podo táctil; puertas con mecanismo ergonómico o automáticas; plazas de aparcamiento en cantidades adecuadas adaptadas para personas con discapacidad; señalización visual con letras grandes, colores vivos y contrastantes acompañadas de alto relieve o braille. “

Pregunta 23. Versión final:

“En mi trabajo actual, los accesos al edificio donde se encuentra la organización son accesibles, con anchos de paso generosos, inclinaciones adecuadas o inexistentes; pavimento en buen estado, etc.”

Pregunta 62. Versión del estudio piloto:

“62. En antiguos trabajos, creo que las Condiciones de Conciliación de la Vida Laboral mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.

Sí.

No.

Tal vez. “

Pregunta 62, Versión final:

“62. En antiguos trabajos, creo que las Condiciones de Conciliación de la Vida Laboral mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.

Sí.

Iguales.

No.

Tal vez. “

6.2. Elección del ambiente físico de la investigación

En el apartado 1.2.2 *Políticas de inclusión laboral y accesibilidad arquitectónica*, se han definido los Centros Especiales de Empleo (CEE) y sus principales características. Sus especificidades los convierten en el ambiente ideal para llevar a cabo el trabajo de campo.

Puesto que tales centros cuentan con una plantilla de trabajadores con discapacidad en porcentajes muy altos y con diversos grados y tipos de discapacidad, proporcionan el ambiente ideal para encontrar una diversidad de respuestas basadas en diferentes experiencias condicionadas por la situación particular de cada tipo y grado de discapacidad, situación social y laboral. En estos centros también trabajan personas sin discapacidad que han participado de la encuesta. Su participación ha sido muy oportuna para establecer las diferencias en la perspectiva de lo que puede ser la calidad de vida en el ambiente físico para una persona con y sin discapacidad.

La inversión en accesibilidad para todas las personas con discapacidad en los CEE es notoria, lo que proporciona un ambiente físico con las características más próximas a las consideradas ideales para los usuarios con discapacidad. Esto permite que sus respuestas no se vean sesgadas por un ambiente inadecuado, donde la falta de accesibilidad en determinadas zonas puede afectar el resultado de determinados grupos de usuarios por la falta de equilibrio y adecuación del espacio físico.

6.3. Desarrollo del cuestionario

La situación personal de cada trabajador:

Es necesario dedicar especial atención a definir un perfil de cada trabajador que participe de la investigación para obtener una confrontación cuantitativa de datos relacionados a situaciones personales que se repitan al largo de la investigación.

Aspectos como el tipo y el grado de discapacidad, el género, la edad, el nivel de estudios, la función que realiza en la empresa, el histórico de vida laboral, etc., pueden ayudarnos a relacionar ciertos patrones a una situación específica.

Por ello, es importante que las preguntas versen sobre cuáles son los aspectos importantes para el trabajador no solo en su actual empleo, sino que en toda su experiencia laboral. El objetivo es recopilar información de experiencias laborales enriquecidas por un ambiente diverso y accesible como es un CEE y determinar qué puntos promueven mayor o menor satisfacción. Para esto es necesario también conocer experiencias pasadas, en trabajos que no tenían la infraestructura de un CCE y establecer una comparación cronológica.

El trabajo de Barbosa Filho (2005), presentado en la Revisión Teórica, resulta de especial utilidad aquí. El autor sostiene que es necesario evaluar el contexto de vida de la persona con discapacidad más allá del empleo, observando cuestiones como el histórico laboral, condiciones de adquisición de la discapacidad, entorno fuera de la empresa, apoyos tecnológicos, rehabilitaciones, etc.

Para alcanzar el objetivo del presente TFM, no es necesario solicitar datos personales (DNI, correo electrónico, teléfono etc.) que identifiquen a los participantes de la encuesta. Tal elección por el anonimato estimula una mayor participación y sinceridad por parte de los entrevistados.

A continuación se presentan las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Preguntas	Opciones de respuesta
1. Edad:	Menor de 18/ 18 - 25 /26 - 35/ 36 - 45/ 46 - 55/ mayor de 56 años
2. Género:	Femenino / Masculino / Prefiero no declararlo
3. Nivel de cualificación educacional exigido por su puesto de trabajo actual:	No hay exigencia de estudios/ Exige la educación básica obligatoria finalizada/ Exige estudios de formación profesional finalizados/ Exige estudios de grado medio finalizados/ Exige estudios de grado superior finalizados/ Exige estudios de postgrado finalizados
4. Experiencia laboral previa exigida para su puesto de trabajo actual al ingresar en la empresa:	Sin experiencia/ Al menos 6 meses/ Al menos 1 año/ Al menos 3 años/ Al menos 5 años/ Superior a 5 años
5. Tipo de discapacidad:	No soy una persona con discapacidad/ Discapacidad física o motora/ Discapacidad visual/ Discapacidad auditiva/ Discapacidad intelectual/ Discapacidad orgánica/ Otra
6. Grado de discapacidad:	No soy una persona con discapacidad/ discapacidad <33%/ De 33% a 39%/De 40 a 45%/de 46% a 55%/de 56 a 64%/Igual o superior al 65%
7. ¿Su discapacidad es congénita (de nacimiento) o adquirida?	No soy una persona con discapacidad / Discapacidad congénita/ Discapacidad adquirida antes de los 5 años/ discapacidad adquirida entre 5 - 12 años/ Discapacidad adquirida entre los 13 a los 18 años/ Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años / Discapacidad adquirida entre los 26 - 35 años /Discapacidad adquirida entre los 36 -45 años /Discapacidad adquirida entre los 46 - 55/Discapacidad adquirida a partir de los 55 años
8. ¿Utiliza ayudas técnicas u otros tipos de ayudas para su vida diaria y laboral debido a su discapacidad?	No soy una persona con discapacidad/ No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias/ Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de bajo coste/ Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste
9. ¿El coste de las ayudas técnicas o de otro tipo mencionadas en el apartado anterior es cubierto por la seguridad social?	No soy una persona con discapacidad / No necesito ayudas técnicas o de otro tipo/ Es cubierto de forma parcial, quedando la mayor parte del coste a cargo del usuario/ No es cubierto en su totalidad, pero puedo contar con la ayuda de la empresa en la que trabajo para solventarlos / No es cubierto en su totalidad, pero puedo contar con la ayuda de subvenciones para solventar tales gastos/ No es cubierto en su totalidad, pero puedo contar con la ayuda de terceros para solventar tales gastos/ No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos/ Es cubierto de forma parcial quedando la mayor parte del coste a cargo de la seguridad social/ Es totalmente cubierto por la seguridad social

10. ¿Ha tenido dificultad en la inserción laboral?	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo/ En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad/ He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo / He tenido grandes dificultades para encontrar trabajo
11. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?	Menos de 1 año/ Entre 1-3 años/ De 3 - 5 años/ De 5-10 años/ Más de 10 años
12. En la empresa actual, ¿Ha sido promocionado alguna vez?	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción/ Nunca he sido promocionado, pero me ha sido ofrecida la posibilidad de promoción/ He sido promocionado en una ocasión/ He sido promocionado en más de una ocasión
13. ¿En qué modalidad trabajabas antes de la pandemia del coronavirus en su trabajo actual?	Totalmente presencial/ Totalmente teletrabajo/50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo/Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial/ Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo
14. ¿En qué modalidad trabaja desde la pandemia en su trabajo actual?	Totalmente presencial/ Totalmente teletrabajo/50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo/Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial/ Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo
15. ¿Ha trabajado siempre en la reserva de plazas para personas con discapacidad?	No soy una persona con discapacidad/ Todos mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad/ La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad / La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad/Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad
16. ¿En qué tipos de empresas ha trabajado?	Siempre he trabajado en centros especiales de empleo / La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado) / La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado) / Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
17. ¿Cuántos contratos de trabajo con distintas empresas ha tenido en toda su vida laboral?	1 contrato/ De 2 a 4 contratos/ De 5 a 7 contratos/ De 8 a 10 contratos/ Más de 10 contratos
18. En su vida laboral, ¿Cuál es el periodo máximo de tiempo que ha trabajado de forma seguida en una misma empresa?	Menos de 1 año/ Entre 1-3 años/ de 3 - 5 años/ de 5-10 años/ Más de 10 años
19. ¿Qué tipos de contratos ha tenido en su vida laboral por cuenta ajena?	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio/La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio/ He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos /La mayoría de mis contratos han sido indefinidos/Todos mis contratos han sido indefinidos
20. ¿Ha estado en paro alguna vez? (sin considerar el periodo de paro por ERTE)	Nunca he estado en paro/ Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad/ Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad/ Sí, he estado en paro en pocas ocasiones por elección personal/ Sí, he intercalado trabajos con periodos de paro por elección personal/ Sí, he estado en muchas situaciones de paro por elección personal/ Sí, intercalo contratos de trabajo con periodos de paro ajenos a mi voluntad

El ambiente construido de trabajo:

El ambiente construido de trabajo es el escenario donde ocurren los procesos para el desarrollo y éxito de una actividad laboral. Su influencia en la motivación de los trabajadores y resultados laborales viene siendo estudiada y cada vez más somos conscientes de que un espacio inadecuado puede influir en los resultados laborales. Cuando la actividad se desarrolla de forma presencial, la mayoría de las personas

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

Máster en Edificación – ETS de Ingeniería de Edificación – Universitat Politècnica de València

pasa cerca de 8 horas o más en este espacio, donde entablan relaciones con el espacio, con los compañeros de trabajo y con la actividad que desarrollan.

Aquí es de especial importancia abarcar todos los aspectos físicos del ambiente de trabajo que pueden presentar una influencia significativa en el bien estar emocional de los usuarios. Para tal, utilizaremos como referencial teórico las investigaciones de *Vischer (2008)*, *Villarouco y Andreto (2008)* y *Barbosa Filho (2005)*.

Vischer nos aporta puntos esenciales como los aspectos sensoriales (iluminación, ruido y conforto térmico), el mobiliario y la participación del usuario en la toma de decisiones relacionadas al espacio físico.

Villarouco y Andreto (2008) investigan el análisis del trabajo, de la demanda de actividades y de la identificación con la tarea. Vemos también la enumeración de puntos como la iluminación, ruido, ventilación, presentes en la investigación de Vischer y otros indicadores nuevos como como los materiales, flujos de desplazamiento y condiciones de accesibilidad, un punto clave del presente TFM.

Barbosa Filho (2005) es clave para redactar las preguntas específicas de la situación de las personas con discapacidad, tales como: accesibilidad del ambiente físico externo a la empresa y accesibilidad del ambiente físico del edificio, identificando su grado. Es importante recordar que cuando hablamos de accesibilidad de personas con discapacidad en el trabajo, el ambiente físico de trabajo no es solo la empresa, sino también el ambiente urbanístico de su entorno y cómo la persona con discapacidad se desplaza por él. Identificar la falta de accesibilidad del medio urbano de acceso a la empresa también es importante pues el tiempo de desplazamiento y las barreras arquitectónicas del recorrido pueden disminuir considerablemente la calidad de vida en el trabajo si se tienen grandes dificultades de acceso y el tiempo para llegar a la empresa es considerable por las barreras urbanísticas.

En este apartado, por estar englobado en las condiciones ambientales, también es conveniente tratar de *Las condiciones de trabajo saludables y seguras* de Walton (1973). Tal indicador suele estar relacionado con las condiciones en que se desarrolla la tarea, si existen recursos de seguridad y si el ambiente físico es adecuado y proporciona todas las necesidades básicas para el desarrollo de la actividad laboral de forma segura y saludable. En el caso de personas con discapacidad, es de especial importancia desarrollar preguntas que relacionen las condiciones saludables y de seguridad con la discapacidad, que en ocasiones pueden demandar medidas extras respecto a aspectos como los protocolos de evacuación seguridad. Hay que pensar que la mayoría de los planos de prevención de riesgos contemplan situaciones como la utilización de alarmas sensoriales que pueden ser solo visuales o acústicas, excluyendo a personas con discapacidad auditiva o visual en cada caso. Además, situaciones como la mala disposición del mobiliario, la señalización inadecuada y el uso de escaleras para la evacuación pueden ser importantes barreras para las personas con discapacidad física.

Considerando el impacto que ha tenido la pandemia del coronavirus y los cambios en la forma de realizar el trabajo de muchas empresas, principalmente la incorporación del teletrabajo, es conveniente incluirlo en esta parte del estudio. Se trata de cuestionar si las condiciones arquitectónicas y de accesibilidad han sido las mismas en el teletrabajo, o si trabajar desde casa represento una pérdida de calidad especial para usuarios que no tenían los recursos físicos necesarios para hacerlo en las mismas condiciones que en la empresa. Recordemos, que, al ser un CEE, cuenta con recursos materiales que muchos de los trabajadores no tienen en sus casas.

A continuación se presentan las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

Máster en Edificación – ETS de Ingeniería de Edificación – Universitat Politècnica de València

Preguntas	Opciones de respuesta
<p>21. En mi trabajo actual, el entorno urbanístico de la empresa es accesible, con pendientes adecuadas, aceras anchas, pavimento en buenas condiciones, etc.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>22. En mi trabajo actual, el trayecto desde mi casa al trabajo no se ve afectado por barreras físicas del recorrido urbanístico y del sistema de transporte que utilizo.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>23. En mi trabajo actual, los accesos al edificio donde se encuentra la organización son accesibles, con anchos de paso generosos; inclinaciones adecuadas o inexistentes; pavimento en buen estado, etc.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>24. En mi trabajo actual, la circulación vertical es accesible. El edificio cuenta con ascensores, rampas y escaleras adecuados, es decir: con anchos de paso amplios, pasamanos, señalización visible y con contraste de colores, acompañada de alto relieve o braille.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>25. En mi trabajo actual, la circulación horizontal (pasillos y anchos de paso) es fluida, intuitiva y organizada.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>26. En mi trabajo actual existen aseos accesibles a personas con discapacidad física con todas las adaptaciones necesarias (espacio de giro, barras de apoyo, accesorios, etc.)</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>27. En mi trabajo actual, cuento con un comedor accesible (mesas con espacio inferior, anchos de paso generosos, equipamientos a alturas adecuadas, etc.)</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>28. En mi trabajo actual, el espacio físico donde desarrollo mi trabajo tiene anchos de paso adecuados; pavimento en buen estado, de material antideslizante y sin brillos y no existen barreras físicas en los pasillos.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>29. En mi trabajo actual, el mobiliario es accesible y confortable. Las sillas tienen reposabrazos y son de altura y respaldo ajustables; las mesas tienen espacio inferior para la entrada de una silla de ruedas y su altura es ajustable.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>

<p>30. En mi trabajo actual, me gusta la distribución del mobiliario; la posición de mi mesa es adecuada, permitiéndome ver y hablar con mis compañeros de frente; desde mi mesa tengo una vista agradable y la distancia entre mesas es suficiente para mantener la distancia social.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>31. En mi trabajo actual el tamaño de la oficina es adecuado.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>32. En mi trabajo actual cuento con muchas ventanas y accesorios (persianas y cortinas) que proporcionan iluminación natural adecuada, sin causar reflejos en pantallas y entrada directa de sol en el ambiente.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>33. En mi trabajo actual la cantidad de ruido proveniente del exterior es muy baja o inexistente.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>34. En mi trabajo actual, el ruido interior es bajo (generado por la actividad que desarrollo, las conversaciones entre compañeros o el teléfono del resto, etc.) y no perjudica mi trabajo, ni una conversación con un compañero, ni las llamadas.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>35. En mi trabajo actual, existe ventilación natural y artificial y la temperatura interna está a niveles confortables.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>36. En mi trabajo actual, me gustan los colores de las paredes, del pavimento y la decoración. Estos elementos me hacen sentir tranquilo, centrado y motivado en mi trabajo.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>37. En mi trabajo actual, la señalización de emergencia y el plan de evacuación son bien visibles, con colores contrastantes, son de fácil comprensión y están disponibles por diferentes puntos del edificio. Las alarmas son de indicación sonora y luminosa.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>38. En mi trabajo actual, el espacio de trabajo está limpio y ordenado.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>39. En el caso de haber estado teletrabajando en algún momento desde el inicio de la pandemia del coronavirus, considero que al desarrollar mi trabajo desde casa he mantenido condiciones ambientales de trabajo</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>

(mobiliario, iluminación, ventilación, ausencia de ruido etc.) semejantes a las del ambiente de trabajo de la empresa.	
40. En antiguos trabajos, creo que las condiciones del Ambiente Construido mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.	1.Sí/2. Iguales/3. No/ 4. Tal vez

El diseño del puesto de trabajo:

En este apartado diseñamos las preguntas enfocando en las características organizativas del puesto de trabajo. Se trata de preguntas que intentan determinar si el empleado está contento con las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo, si éstas son adecuadas a su formación y, principalmente, si son adecuadas a su discapacidad y si cuenta con los productos de apoyo necesarios para el desarrollo de la tarea.

Para la elaboración de estas preguntas relacionadas con el diseño del puesto de trabajo, utilizaremos a *Hackman y Oldham (1975)* como referencial teórico. Su investigación define atributos del diseño del puesto de trabajo que motivan el trabajador, como por ejemplo la autonomía. También es importante la investigación de *Morgeson y Humphrey (2006)*, centrada en aspectos relacionados directamente con el diseño del puesto de trabajo, como la identificación del trabajador con la tarea que realiza, utilizándose aspectos psicológicos relacionados con el contexto de trabajo.

Este apartado es de gran relevancia cuando se habla de trabajo y personas con discapacidad. ¿Por qué? Como hemos visto en la revisión teórica, en el *apartado 3.3. Mercado laboral y discapacidad*, las personas con discapacidad afrontan problemas para ingresar en el mercado de trabajo en puestos diversos y adecuados a su nivel de estudios. Según *ODISMET (2020)*, los puestos de empleo más comunes entre las personas con discapacidad están relacionados con tareas que exigen baja o ninguna calificación y se concentran en determinadas áreas como limpieza, servicios auxiliares, mantenimiento y etc. Es muy importante evaluar si la persona se siente identificada con su trabajo actual y con sus trabajos pasados o si solo está en este puesto de trabajo actual y estuvo en trabajos pasados, porque es la oportunidad que le han dado. Respecto a la autonomía, es importante determinar si el trabajador cuenta con los recursos adaptados a su discapacidad necesarios para desarrollar la tarea de forma autónoma, si puede tomar decisiones respecto a su trabajo, aportar ideas y tener cierto grado de libertad en su realización.

A continuación se presentan las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Preguntas	Opciones de respuesta
41. En mi trabajo actual, he recibido una buena formación al incorporarme en la empresa, recibiendo toda la información necesaria para el correcto desarrollo de las tareas que realizo.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
42. En mi trabajo actual, realizo actividades variadas y que despiertan mi interés.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo

<p>43. En mi trabajo actual, realizo actividades adecuadas a mi nivel de formación y habilidades profesionales.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>44. En mi trabajo actual, interactúo con un grupo de trabajo dinámico donde me siento motivado.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>45. En mi trabajo actual, hay libertad y autonomía para participar en la toma de decisiones que influyen directamente en mi puesto de trabajo.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>46. En mi trabajo actual, hay oportunidades claras de ascender en la empresa y sé a qué puestos de trabajo puedo progresar, qué tengo que hacer para ello y en cuánto tiempo podría alcanzar un puesto de trabajo superior al actual.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>47. En mi trabajo actual, siento que estoy utilizando todas mis habilidades, conocimientos específicos y que realizo tareas en las que soy bueno.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>48. En mi trabajo actual, cuento con todas las herramientas y materiales necesarios para desarrollar mis funciones de forma óptima.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>49. En mi trabajo actual, cuento con todas las adaptaciones necesarias a mi discapacidad para el correcto desarrollo de las tareas que realizo, sin tener que hacer un gran esfuerzo extra por no ser el puesto de trabajo adecuado a mi discapacidad</p>	<p>0. No soy una persona con discapacidad. / 1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>50. En mi puesto de trabajo actual, encuentro retos adecuados a mi nivel de formación, habilidades y, en caso de tener una discapacidad, a la discapacidad, que me hacen sentir estimulado e interesado por lo que hago.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>51. En mi trabajo actual, si tengo un problema, cuento con una red de apoyo y comunicación para solucionar los problemas de forma pacífica y eficiente.</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo</p>
<p>52. En antiguos trabajos, creo que las condiciones del Puesto de Trabajo mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.</p>	<p>1. Sí /2. Iguales /3- No/ 4. Tal vez</p>

La integración en la empresa:

La integración en la empresa es un punto muy importante cuando nos referimos a personas con discapacidad. Factores como ser aceptado y respetado por los demás compañeros como personas con

discapacidad pueden influenciar significativamente la calidad de vida en el trabajo y la consecuente satisfacción laboral. Según Walton (1973), la integración en la empresa es: “La ausencia de perjuicios, igualdad, movilidad, relacionamiento y sentido comunitario.” Así que en este apartado cuestionamos el grado de integración de los trabajadores en su vida laboral desde la perspectiva social de aceptación del individuo en su entorno.

A continuación presentamos las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Preguntas	Opciones de respuesta
53. En mi trabajo actual, me siento en igualdad con los demás compañeros y he sido bien acogido por éstos al ingresar en la empresa.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
54. En mi trabajo actual, me siento parte de la empresa y considero que ésta y mis compañeros se preocupan por mi bienestar.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
55. En mi trabajo actual, nunca me he sentido discriminado por motivos no relacionados con mi discapacidad.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
56. En mi trabajo actual, nunca me he sentido discriminado por motivos directamente relacionados con mi discapacidad.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
57. En antiguos trabajos, creo que las condiciones de Integración en la Empresa mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.	1. Sí /2. Iguales /3- No/ 4. Tal vez

La conciliación de la vida laboral:

La conciliación de la vida laboral es un aspecto muy importante cuando hablamos de Calidad de Vida en el Trabajo. Walton (1973) se refiere a ella como el equilibrio entre la vida profesional y la familiar, destacando como aspectos determinantes los relacionados con el tiempo y el espacio (jornada de trabajo estable y sin desplazamientos geográficos que recorten el tiempo dedicado a la familia).

En el contexto actual donde el uso de la tecnología y la reciente implementación del teletrabajo parcial o total por muchas empresas ha roto las barreras entre el ambiente de trabajo y el familiar, muchas más variables permean lo que sería permitir una conciliación de la vida laboral adecuada. Surgen preguntas como: ¿puedo separar mi ambiente de trabajo de mi ambiente familiar?, ¿mi horario de trabajo es estable y adecuado permitiendo hacer actividades ajenas a él?, ¿en teletrabajo el horario y organización del trabajo ha mantenido la conciliación que tenías en la modalidad presencial? En este apartado es de especial importancia reconocer que vivimos una situación nueva y que debemos considerar en qué modalidad se desarrolla la actividad laboral: presencial, parte presencial y parte teletrabajo o totalmente en teletrabajo y cómo esto puede afectar la conciliación de la vida laboral del trabajador de forma positiva o negativa.

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

Tampoco podemos pasar por alto que, como nos recuerda Barbosa Filho (2005), el contexto de la persona con discapacidad es algo relevante. Así que, además de todo lo comentado, debemos considerar la “carga de trabajo extra” que puede tener una persona con discapacidad fuera de su ambiente de trabajo con actividades regulares como rehabilitaciones y citas médicas, siendo fundamental identificar si el trabajo les permite la conciliación con dichas actividades.

A continuación presentamos las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Preguntas	Opciones de respuesta
58. En mi trabajo actual, el horario de trabajo es adecuado y permite que dedique tiempo de calidad a mi familia, posibilitando que, en caso de tener hijos menores u otros familiares dependientes a cargo, pueda darles una correcta asistencia y participar activamente en sus vidas	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
59. En mi trabajo actual, el horario de trabajo es adecuado y tengo tiempo libre para dedicarlo a actividades culturales, educacionales, deportivas y/o de ocio	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
60. En mi trabajo actual, el horario y la organización del trabajo me permiten conciliar con las citas médicas o rehabilitaciones que necesito a causa de mi discapacidad.	0. No soy una persona con discapacidad o no tengo citas médicas y rehabilitaciones regulares. 1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
61. Durante el periodo de teletrabajo he conseguido mantener las mismas condiciones de horarios y organización que tenía en la forma presencial.	0. No he estado teletrabajando en los últimos meses. 1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
62. En antiguos trabajos, creo que las Condiciones de conciliación de la Vida laboral mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.	1. Sí /2. Iguales /3- No/ 4. Tal vez

La retribución económica:

La retribución económica es un indicador recurrente cuando hablamos de Calidad de Vida en el Trabajo. Walton (1973) se refiere a ella utilizando principios de equidad (compensación justa, proporcionalidad interna y externa) y además resalta un importante punto de motivación: ganancias sobre productividad.

Cuando enfocamos este indicador en las personas con discapacidad debemos tener en cuenta los aspectos mencionados en el apartado 3.3. *Mercado laboral y discapacidad*, más específicamente en el *Situación actual* que destacaba las grandes desigualdades existentes en el mercado laboral entre el colectivo de personas con discapacidad y la población general. Así, las personas con discapacidad tienen sueldos más bajos y la brecha salarial de género afecta a este colectivo de forma más incisiva (ODISMET 2020).

Otro factor importante ya señalado en el epígrafe 3.2. *Tipos de Discapacidad* es que muchas personas con discapacidad son usuarias de ayudas técnicas (sillas de ruedas, prótesis, implantes auditivos,

Trabajo Fin de Máster Jessica Costa Araujo

transcriptores, braille, etc.) que, en muchas ocasiones, tienen un alto coste que no siempre es cubierto parcialmente o en su totalidad por la Seguridad Social. Esto nos lleva a una pregunta importante: ¿el sueldo de las personas con discapacidad les permite mantener los costes extras que conllevan tener una discapacidad?, ¿estarías motivado en tu trabajo si éste no permite que mantengas algo imprescindible y básico para una vida más próxima a la normal como es tener acceso a las ayudas técnicas? Para determinar la motivación de las personas es de especial importancia saber si éstas creen que su sueldo cubre sus necesidades totales, incluidas las derivadas de la discapacidad.

A continuación presentamos las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Preguntas	Opciones de respuesta
63. Mi sueldo en la empresa actual es adecuado al puesto de trabajo que desarrollo.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
64. En la empresa actual percibo un sueldo similar al de los demás compañeros que desarrollan la misma actividad que yo.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
65. En la empresa actual, el sueldo que percibo es suficiente para cubrir todas mis necesidades, incluidas las derivadas de la discapacidad en caso de ser una persona con discapacidad.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
66. Considero que los sueldos en la empresa en la que trabajo son parecidos a los de otras empresas que desarrollan actividades similares.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
67. En antiguos trabajos, creo que las condiciones de Retribución Económica mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.	1. Sí /2. Iguales /3- No/ 4. Tal vez

La evaluación del rendimiento:

La evaluación del rendimiento es una importante fase para el desarrollo del trabajo de forma satisfactoria. Recibir una evaluación del rendimiento posibilita al trabajador reconocer sus puntos fuertes, las cosas que ha hecho bien y ser valorizado por esto, lo que promueve una gran satisfacción laboral.

También permite conocer los puntos en que ha sido deficiente y mejorarlos, proporcionando la sensación de que avanza y se supera en su trabajo.

Hackman y Oldham (1975) destacan que la evaluación del trabajo es una herramienta importante para generar una gran satisfacción laboral de los trabajadores. Los autores asocian la satisfacción con los resultados obtenidos por los trabajadores a una baja *rotación* y *absentismo*, dos elementos que nos

hemos propuesto a analizar en el estudio empírico. Por otro lado, Morgeson y Humphrey (2006), investigan la evaluación del trabajo valorizando la percepción del trabajador sobre su trabajo y que significa para él.

A continuación presentamos las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

Preguntas	Opciones de respuesta
68. En mi trabajo actual, recibo evaluaciones periódicas de parte de la empresa respecto a mi rendimiento laboral, identificando los puntos positivos y negativos del trabajo que he realizado.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
69. En mi trabajo actual, he recibido por parte de mis superiores orientación para mejorar los puntos débiles e incentivo y reconocimiento por las cosas buenas que he hecho.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
70. En mi trabajo actual, tengo libertad para valorar mi propio trabajo y proponer cambios para mejorar mi rendimiento.	1. Totalmente en desacuerdo/2. En desacuerdo/3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo/4. De acuerdo/5.Totalmente de acuerdo
71. En antiguos trabajos, creo que las condiciones de Evaluación del Rendimiento mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.	1. Sí /2. Iguales /3- No/ 4. Tal vez

Conclusión del cuestionario:

Para concluir el cuestionario, tras contestar los participantes de la encuesta a las preguntas por apartados y por lo tanto tener una base de qué aspectos están relacionados a cada apartado, pediremos a los mismos que indiquen la relevancia de cada uno de los indicadores para la motivación laboral. Para ello deberán indicar qué factores les motivan más y cuáles menos, ordenando los indicadores por orden de relevancia.

A seguir, presentamos las preguntas y opciones de respuestas planteadas:

<p>Por favor, ordene los indicadores abajo presentes en base a la importancia que tienen para su motivación y satisfacción laboral, siendo 1 el que considera más relevante y 6 el que menos afecta a su motivación laboral.</p>	
72. Ambiente construido de trabajo (palabras clave: accesibilidad física, señalización, iluminación, ruido, disposición de los muebles, confort, limpieza, seguridad)	01/02/03/04/05/06

<p>73. Diseño del puesto de trabajo (palabras clave: formación por parte de la empresa; puesto de trabajo adecuado a su formación y discapacidad; variedad de actividades; libertad y autonomía para la realización del trabajo).</p>	01/02/03/04/05/06
<p>74. Integración en la empresa (palabras clave: ausencia de prejuicios, igualdad, relación con compañeros)</p>	01/02/03/04/05/06
<p>75. Conciliación de la vida laboral (palabras clave: horario de trabajo estable, tiempo para la familia, deporte, estudios, ocio, citas médicas y rehabilitaciones.)</p>	01/02/03/04/05/06
<p>76. Retribución económica (palabras clave: sueldo adecuado a la tarea que realizas, igualdad salarial interna y externa, sueldo adecuado a sus necesidades).</p>	01/02/03/04/05/06
<p>77. Evaluación del trabajo (palabras clave: conocer sus puntos fuertes y débiles, recibir comentarios de reconocimiento por un trabajo bien hecho, recibir orientación para mejorar los puntos débiles, poder evaluar su propio trabajo)</p>	01/02/03/04/05/06

<p>Por favor, indique abajo por cuáles de los siguientes indicadores ya ha pedido la baja voluntaria en un puesto de trabajo o la pediría en una situación futura.</p>	
<p>78. Ambiente construido de trabajo (palabras clave: accesibilidad física, señalización, iluminación, ruido, disposición de los muebles, confort, limpieza, seguridad)</p>	Sí/No/Indiferente
<p>79. Diseño del puesto de trabajo (palabras clave: formación por parte de la empresa; puesto de trabajo adecuado a su formación y discapacidad; variedad de actividades; libertad y autonomía para la realización del trabajo).</p>	Sí/No/Indiferente
<p>80. Integración en la empresa (palabras clave: ausencia de prejuicios, igualdad, relación con compañeros)</p>	Sí/No/Indiferente
<p>81. Conciliación de la vida laboral (palabras clave: horario de trabajo estable, tiempo para la familia, deporte, estudios, ocio, citas médicas y rehabilitaciones.)</p>	Sí/No/Indiferente

<p>82. Retribución económica (palabras clave: sueldo adecuado a la tarea que realizas, igualdad salarial interna y externa, sueldo adecuado a sus necesidades.)</p>	<p>Sí/No/Indiferente</p>
<p>83. Evaluación del trabajo (palabras clave: conocer sus puntos fuertes y débiles, recibir comentarios de reconocimiento por un trabajo bien hecho, recibir orientación para mejorar los puntos débiles, poder evaluar su propio trabajo)</p>	<p>Sí/No/Indiferente</p>

6.4. Análisis de las respuestas

Nuestro cuestionario está agrupado en tres partes: introducción, representada por el apartado *situación personal de cada trabajador*; cuerpo del cuestionario, donde se encuentran cada uno de los indicadores objeto de este estudio y, por último, conclusión, formada por preguntas que relacionan todos los indicadores presentados con la finalidad de obtener una reflexión acerca de todo lo que le fue cuestionado al participante.

Cada parte del cuestionario debe ser abordada de una forma específica para alcanzar el objetivo que cada una debe cumplir. El apartado *situación personal de cada trabajador*, propone al sujeto objeto del estudio respuestas específicas y directas, el quien tiene que definirse dentro de determinada situación y elegir una condición concreta. El objetivo aquí no es pedir que el sujeto evalúe su situación, si no que sea específico y defina una condición real que no es pasible de evaluación y subjetividad. Con esto se pretende alcanzar una definición de nuestro sujeto en los aspectos sociales, económicos, laborales, educacionales y de salud que dividirían los entrevistados en grupos, posibilitando relacionar determinados grupos a determinadas situaciones que se repiten en la vida laboral.

En los apartados relacionados a los indicadores y en la conclusión, cambiamos totalmente de enfoque y utilizamos una metodología de escalamiento donde el sujeto se encuentra con respuestas sencillas, utilizando cuantificadores lingüísticos de frecuencia en el cuerpo del cuestionario (*totalmente de acuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo*), ya en la conclusión utilizamos cuantificadores numéricos que siguen la misma lógica de escalonamiento (1,2,3,4,5). Likert (1932) en *A Technique for the Measurement of Attitudes (en castellano: una técnica para la medición de actitudes)* nos presenta el método medición escalonado que lleva su nombre, *Escala Likert*, y que será utilizando para la colecta de respuesta en el presente TFM.








La Escala Likert es ampliamente utilizada y consiste en la utilización de rangos de respuestas cerradas y definidas, que pueden ser numéricas, lingüísticas, verbales o iconos. La elección de este tipo de escala permite hacer promedios y evaluar las respuestas de los sujetos encuestados manejando sus respuestas. Esto es muy útil para que las respuestas sean objetivas y conclusivas, sin dejar margen a dudas. La cantidad de respuestas y su formato es algo esencial para el buen desarrollo de los resultados, el uso de un número impar de respuestas y su variedad permite establecer grados de satisfacción y también posicionamientos neutros. La utilización de tal escala también facilita al usuario el proceso de responder al cuestionario, pues las respuestas son cerradas y sencillas de responder, siendo comprensibles y accesibles a todos los grupos de personas con o sin diversidad funcional. La comunicación clara, simple y directa es necesaria para la accesibilidad del cuestionario y la escala Likert corresponde perfectamente a esto.

A continuación presentamos los métodos utilizados para la cuantificación de los resultados:

1. Identificamos los participantes según el orden cronológico de participación en el cuestionario.

MARCO TEMPORAL	CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN	MARCO TEMPORAL	CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN
27/05/2021 15:01	SUJETO 1	31/05/2021 15:07	SUJETO 25
27/05/2021 16:53	SUJETO 2	31/05/2021 15:57	SUJETO 26
27/05/2021 15:40	SUJETO 3	31/05/2021 17:07	SUJETO 27
27/05/2021 20:56	SUJETO 4	31/05/2021 18:22	SUJETO 28
27/05/2021 22:58	SUJETO 5	31/05/2021 19:28	SUJETO 29
27/05/2021 20:04	SUJETO 6	01/06/2021 8:20	SUJETO 30
27/05/2021 20:08	SUJETO 7	01/06/2021 8:26	SUJETO 31
27/05/2021 21:44	SUJETO 8	01/06/2021 9:11	SUJETO 32
27/05/2021 22:45	SUJETO 9	01/06/2021 9:12	SUJETO 33
28/05/2021 0:06	SUJETO 10	01/06/2021 10:05	SUJETO 34
28/05/2021 8:22	SUJETO 11	01/06/2021 10:42	SUJETO 35
28/05/2021 10:05	SUJETO 12	01/06/2021 11:04	SUJETO 36
28/05/2021 12:58	SUJETO 13	01/06/2021 11:23	SUJETO 37
28/05/2021 16:17	SUJETO 14	01/06/2021 12:32	SUJETO 38
29/05/2021 22:27	SUJETO 15	01/06/2021 12:56	SUJETO 39
30/05/2021 22:08	SUJETO 16	01/06/2021 14:03	SUJETO 40
30/05/2021 22:42	SUJETO 17	01/06/2021 18:25	SUJETO 41
30/05/2021 22:44	SUJETO 18	01/06/2021 20:47	SUJETO 42
31/05/2021 9:45	SUJETO 19	01/06/2021 22:09	SUJETO 43
31/05/2021 10:06	SUJETO 20	01/06/2021 23:18	SUJETO 44
31/05/2021 11:49	SUJETO 21	02/06/2021 9:56	SUJETO 45
31/05/2021 12:26	SUJETO 22	02/06/2021 10:06	SUJETO 46
31/05/2021 13:16	SUJETO 23	02/06/2021 13:13	SUJETO 47
31/05/2021 13:29	SUJETO 24	04/06/2021 12:34	SUJETO 48

2. Los participantes han sido divididos en grupos por tipo o ausencia de discapacidad. Los grupos han sido identificados por los siguientes colores:

TIPO DE DISCAPACIDAD	COLOR
DISCAPACIDAD AUDITVA	
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	
DISCAPACIDAD VISUAL	
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	
OTRAS DISCAPACIDADES	
SIN DISCAPACIDAD	

3. Utilizamos una escala de correspondencia numérica para atribuir puntuaciones a cada pregunta con el siguiente criterio:

RESPUESTA EN LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO	PUNTAJE CORRESPONDIENTE
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	5

Las escalas de correspondencia en las cuales se sustituyen respuestas escritas por una escala numérica son ampliamente utilizadas en cuestionarios de CVT. En la investigación de Barbosa Filho (2005: p. 118-120), presentada en la revisión teórica del presente TFM, encontramos una correspondencia de escala numérica para respuestas en formato escrito. El autor atribuye un valor numérico a respuestas binarias (Sí y No, 0 y 1, respectivamente), con la finalidad de cuantificar los resultados para realizar un análisis estadístico.

¿Por qué utilizar una escala de correspondencia? El cuestionario ha sido diseñado para que los encuestados puedan evaluar las preguntas en primera persona. En este contexto, la utilización de parámetros de respuestas como De acuerdo, En desacuerdo... permiten al sujeto evaluar la situación desde su perspectiva, él tiene que posicionarse sobre el tema, no evaluarlo directamente como ocurre con las respuestas numéricas. Pero luego, ¿cómo podemos contabilizar estas respuestas para generar estadísticas? Según Tejada y Prados (2000: p. 172):

“una de las características más importantes a la hora de puntuar ítems con categorías de respuestas ordenadas es asignar números enteros sucesivos a las sucesivas categorías, o, dicho de otra forma, este formato requiere una primera identificación de varios niveles ordenados de respuestas en los ítems, y posteriormente, asignar una puntuación parcial a cada una de esas categorías de respuestas. Esta puntuación parcial, que muchas veces aparece junto a las alternativas del ítem, suele oscilar entre 1 y el mayor valor.”

La utilización de una escala numérica para generar puntuaciones en el análisis de las respuestas es importante para la realización de comparativos estadísticos que fuera de una escala numérica no se cuantificarían con la misma precisión. Al poner puntuaciones en cada una de las respuestas, las estamos cuantificando y las sumas y promedios de estas respuestas permiten resultados más específicos.

4. Han sido realizados promedios para comparar los resultados según la siguiente fórmula:

- Promedios generales: suma total de puntos/ número total de sujetos.
- Promedios de cada pregunta: suma total de puntos en la pregunta/ número total de sujetos.

Promedios por grupos: suma total de puntos/ número de sujetos pertenecientes al grupo.

7. RESULTADOS

7.1. Descripción muestral

Han sido encuestadas 48 personas de distintas edades, géneros, profesiones y nivel de estudios. A continuación describimos las principales características demográficas y sociales de la muestra:

Edad y género:

La mayoría de los participantes tienen edades comprendidas entre los 26 y los 55 años, siendo la franja de edad entre 46-55 años la que más ha participado en la encuesta, representando 29,2% de los encuestados, seguidos por la franja entre 26-35 años (20,8% del total).

La participación de las mujeres es más acentuada que la de los hombres. Ellas suponen el 60,4% de la muestra, mientras que los hombres representan el 39,6%.

Experiencia laboral previa:

La mayoría de los encuestados declara que la empresa les ha exigido experiencia laboral previa para acceder a su puesto de trabajo. Este dato resulta preocupante, pues confirma la dificultad que encuentran los jóvenes para acceder al mercado de trabajo actual debido a la alta exigencia de experiencia de la que la mayoría carece.

Condiciones relacionadas a la discapacidad:

Con el objetivo de poder comparar las perspectivas de personas con y sin discapacidad, también han realizado la encuesta 11 personas sin discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo. Estas representan el 23% de la muestra frente a un 77% de personas con discapacidad.

Han participado personas con todos los perfiles de discapacidad de los grupos presentados en la revisión teórica, reconocidos por la OMS y donde se encuadran la mayoría de las discapacidades. Sin embargo, cuando hablamos de discapacidad, es importante recordar que hay personas que no se identifican con determinados grupos ni con la descripción clínica de una discapacidad. Por eso, para no causar equívocos ni exclusiones, en la encuesta se ha incluido también la opción de declarar que “tienes otra discapacidad”.

Las personas con discapacidad física o motora (33,34%) tienen mayor peso en la muestra, seguidas de las personas con discapacidad auditiva (22,19%). Por otro lado, la discapacidad intelectual ha sido la discapacidad con menor participación, con tan solo una persona (2,09%). Los porcentajes de participación por grupos reafirman las conclusiones presentadas en la revisión teórica. En concreto, el informe de ODISMET (2020) destaca que la inclusión de personas con discapacidad física y auditiva es más favorable, y que la discapacidad intelectual es la discapacidad que sufre más perjuicios y marginación.

La mayoría de los encuestados han afirmado tener un grado de discapacidad moderado (entre el 33 y 45%). Nuevamente las estadísticas se cumplen: “menor grado de discapacidad, menor dificultad de inserción laboral.” (ODISMET, 2020)

A continuación se presentan los porcentajes de participación de cada grupo (tabla 10):

TIPO DE DISCAPACIDAD	REPRESENTATIVIDAD EN LA MUESTRA
DISCAPACIDAD AUDITIVA	22,91%

DISCAPACIDAD FISICA O MOTORA	33,34%
DISCAPACIDAD VISUAL	4,16%
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	2,09%
DISCAPACIDAD ORGANICA	8,33%
OTRAS DISCAPACIDADES	6,25%
SIN DISCAPACIDAD	22,91%

Tabla 10. Porcentajes de participación por grupos. Fuente: adjunto 1.1.

Adquisición de la discapacidad: La discapacidad ha sido adquirida para gran parte de la muestra (70,27%), la mayoría la adquirió de joven, con menos de 25 años. Este dato es importante, pues indica que han convivido con la discapacidad en edades educacionales y se han incorporado al mercado de trabajo como personas con discapacidad. Así que las experiencias de este grupo, tanto educacionales como de trabajos pasados, han sido vividas en la mayoría de los casos como persona con discapacidad.

Ayudas técnicas: Cerca del 60% de los participantes con discapacidad señalan que necesitan ayudas técnicas para el desarrollo de su vida diaria y actividad profesional. Además, la mayoría indica que son de alto coste y que la seguridad social las cubre de forma parcial, quedando la menor parte del coste a cargo del usuario.

Acceso al mercado de trabajo y vida laboral:

Solo 25% de las personas con discapacidad afirman no haber tenido nunca dificultades para obtener un puesto de trabajo, mientras que esta proporción sube al 50% para el caso de las que no tienen discapacidad. Así, las personas con discapacidad parecen encontrar más dificultades para encontrar trabajo que las personas sin discapacidad.

En general, durante su vida laboral las personas con discapacidad identifican situaciones de mucha rotación. 41,7% de los encuestados han relatado haber tenido de 2 a 4 contratos, 29,2% han relatado haber tenido de 5 a 7 contratos, mientras que apenas 4,1% han relatado haber tenido apenas 1 contrato. Al comparar con las personas sin discapacidad, éstas han tenido mayor estabilidad.

Respecto al tiempo que llevan en la empresa, la mayoría de los encuestados manifiesta estar en la empresa actual más de 3 años. Un 20% indica estar en la empresa actual más de 10 años. Este dato demuestra que en los Centros Especiales de Empleo las personas con y sin discapacidad encuentran un ambiente receptivo a la permanencia.

Respecto a los contratos de trabajo, la mayor parte de la muestra ha tenido contratos de trabajo de carácter indefinido.

Teletrabajo:

La mayoría de los encuestados han afirmado que antes de la pandemia del coronavirus desarrollaban la mayor parte de su trabajo de forma presencial y con la pandemia han estado en la modalidad de teletrabajo de forma parcial.

7.2. Ambiente construido de trabajo

Los resultados respecto al Ambiente Construido de Trabajo han sido diversos y han recibido una evaluación positiva de la mayoría de los encuestados, manteniendo un promedio general por encima del 70% de satisfacción. Los resultados generales demuestran que la mayoría evalúa su ambiente construido de trabajo de forma favorable.

Resultados generales por sujetos:

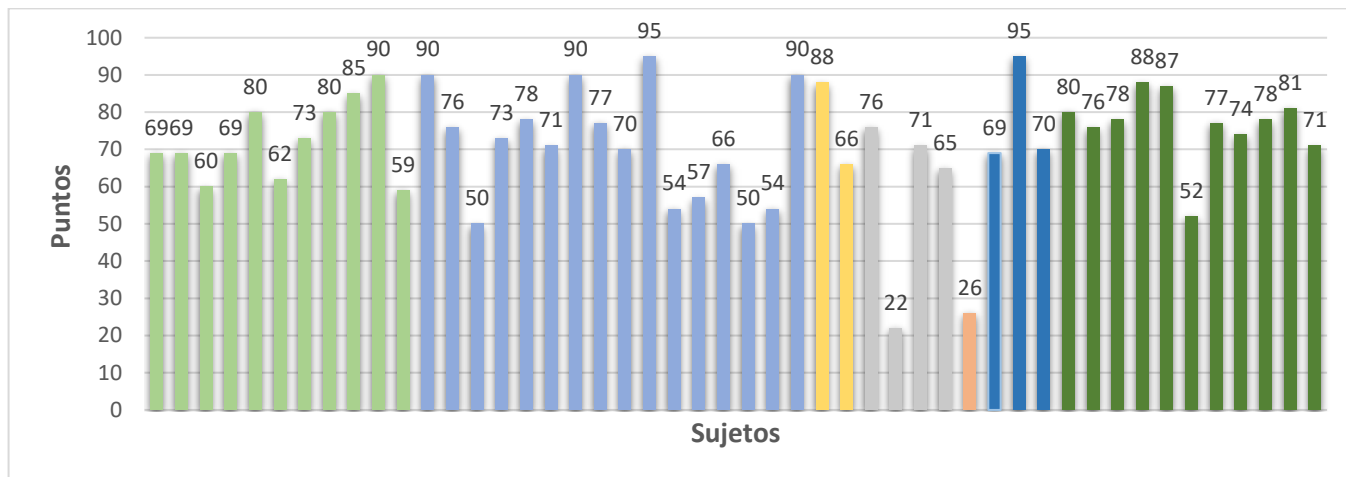


Gráfico 1. Resultados promedios de las preguntas por sujetos. Fuente: adjunto 1.2.

Los resultados confirman lo expuesto en el apartado de metodología relativo a que al evaluar la CVT en Centros Especiales de Empleo obtendríamos resultados positivos sobre la situación actual de los trabajadores, por su notable inversión en accesibilidad. Pese a esto, sabemos que las condiciones 100% ideales de ambiente construido no existen. Los resultados específicos demuestran diferencias entre grupos de personas con discapacidad (entre diferentes discapacidades) y también se si comparan con personas sin discapacidad. En el Gráfico 2 se encuentra el promedio general por tipo de discapacidad y por la ausencia de discapacidad.

Resultado promedio por grupos de encuestados:

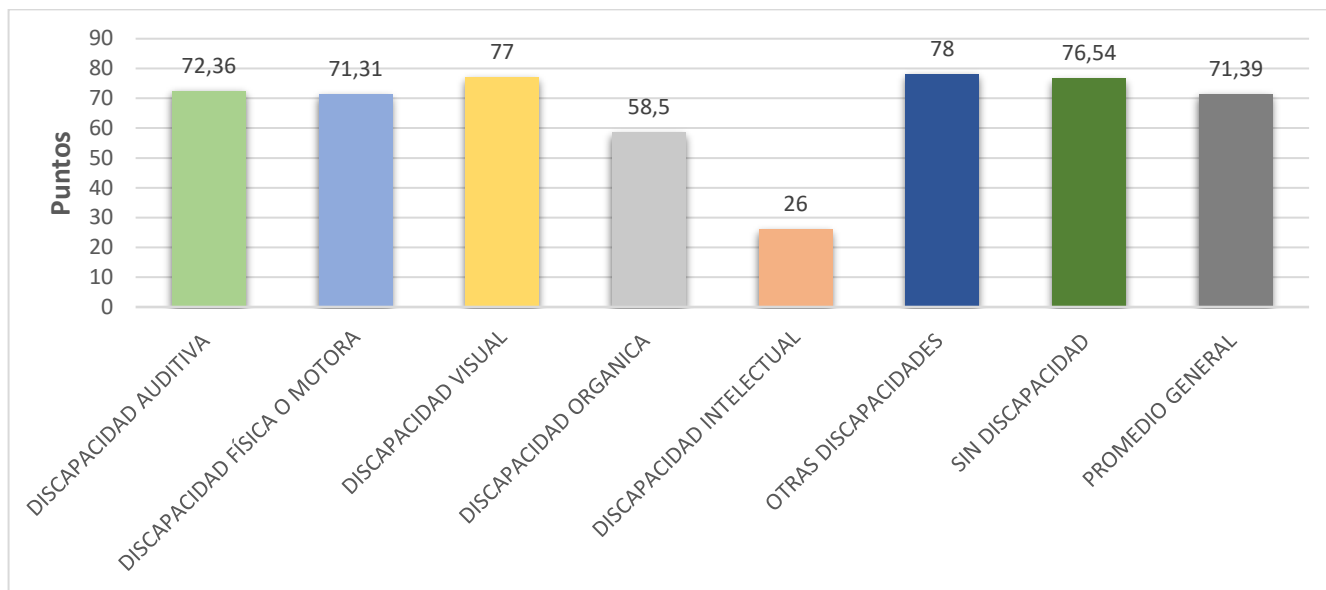


Gráfico 2. Resultado promedio por grupos de discapacidad. Fuente: adjunto 1.2.

Las personas que evalúan el Ambiente Construido de Trabajo con mayores puntuaciones son quienes declaran tener otros tipos de discapacidades, seguidas de las personas sin discapacidad, obteniendo puntuaciones casi idénticas. En el lado opuesto, quienes evalúan sus ambientes de trabajo de forma más negativa son las personas con discapacidad orgánica e intelectual, con un promedio significativamente por debajo del promedio general. Personas con discapacidad auditiva, física y visual muestran promedios parecidos y cercanos a la media general.

Al comparar el promedio de las personas con discapacidad con el de las sin discapacidad (Gráfico 3), la diferencia de resultados se acentúa y es notable que las personas sin discapacidad evalúan mejor el ambiente de trabajo que el resto.

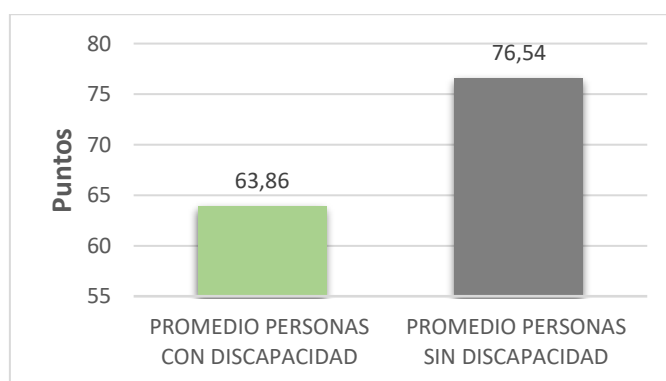


Gráfico 3. Comparativo del promedio de personas con discapacidad en relación con personas sin discapacidad. Fuente: adjunto 1.2.

¿Qué aspectos del ambiente de trabajo reciben mejores y peores evaluaciones?

Tras analizar las respuestas para cada pregunta, los siguientes componentes ambientales destacan como los mejor valorados:

- Ambiente limpio y ordenado

- Circulación horizontal
- Circulación vertical

Y los siguientes como los peor valorados:

- Trayecto desde casa al trabajo con barreras físicas
- Ruido interior
- Ventilación natural y artificial

La evaluación negativa de aspectos como el trayecto desde casa al trabajo puede afectar negativamente a personas con discapacidad física o movilidad reducida, mientras que los aspectos relacionados con el ruido interior afectan a la calidad de vida de todos, y más específicamente a las personas con discapacidad auditiva. Así, los participantes con estas discapacidades han evaluado dichos componentes relativamente peor que el promedio del resto de la muestra.

Teletrabajo:

Los encuestados han sido consultados respecto a sus situaciones actuales de trabajo, que en la mayoría de los casos han sido modificadas por la pandemia del coronavirus, como se ha comprobado en la descripción muestral (*apartado 7.1.*). Al preguntarles si han mantenido las mismas condiciones ambientales de trabajo durante el periodo de teletrabajo, apenas el 18,8% declara estar totalmente de acuerdo con la afirmación de que *“considero que al desarrollar mi trabajo desde casa he mantenido condiciones ambientales de trabajo.”*

Este dato es preocupante pues, como se ha visto a lo largo del presente trabajo, las condiciones ambientales de trabajo pueden influir negativamente en la calidad de vida del trabajador y el cambio a un ambiente de trabajo no adecuado a la actividad puede causar pérdidas significativas de calidad de vida.

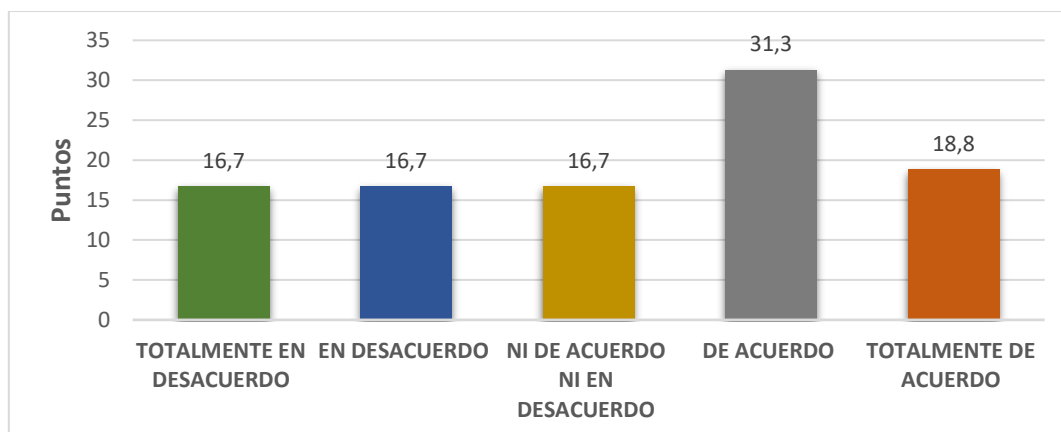


Gráfico 4. Condiciones del teletrabajo. Fuente: adjunto 1.2.

7.3. Diseño del puesto de trabajo

Los resultados respecto al Diseño del Puesto de Trabajo mantienen la heterogeneidad de respuestas encontradas en el indicador anterior cuando se analizan en conjunto. La mayoría de las respuestas han sido favorables, manteniéndose por encima del 60%.

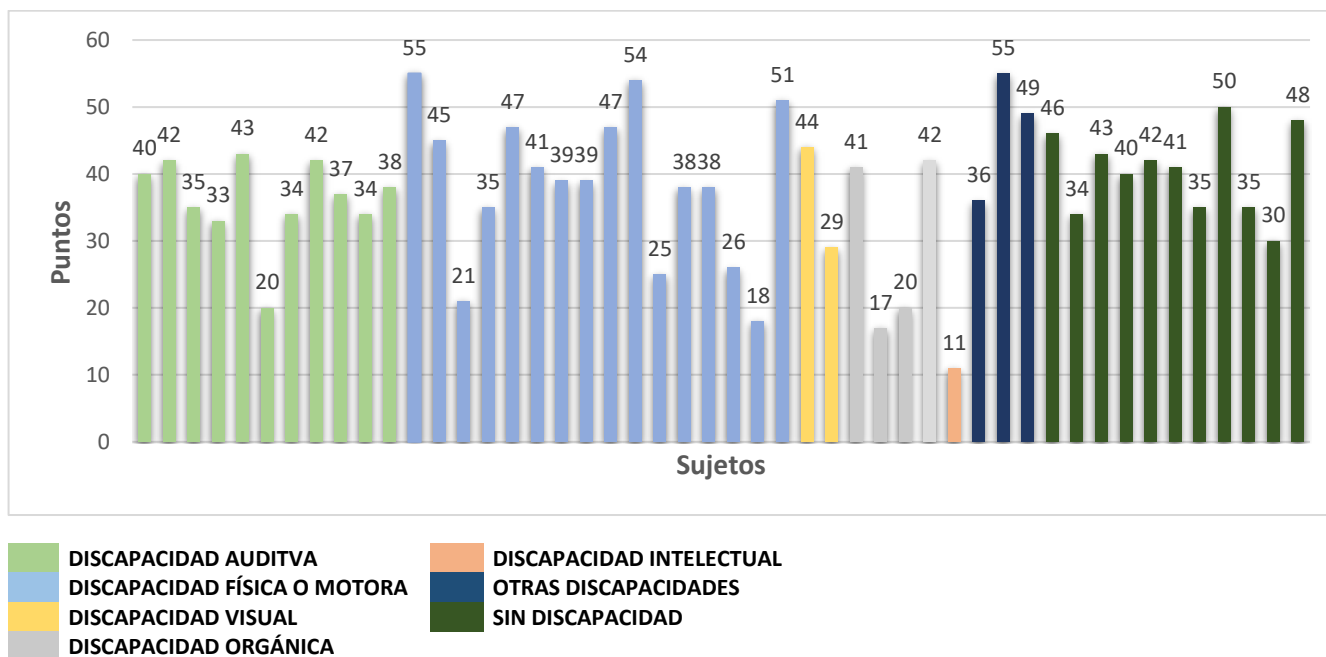


Gráfico 5. Diseño del puesto de trabajo. Resultados generales por sujetos. Fuente: adjunto 1.3.

Por otro lado, es notorio que en este indicador las respuestas por grupos de discapacidad están en su mayoría por debajo del promedio. Los resultados indican que las personas sin discapacidad o con otro tipo de discapacidad han evaluado de forma más positiva sus puestos de trabajo que la mayoría de las personas que han declarado tener una discapacidad concreta.

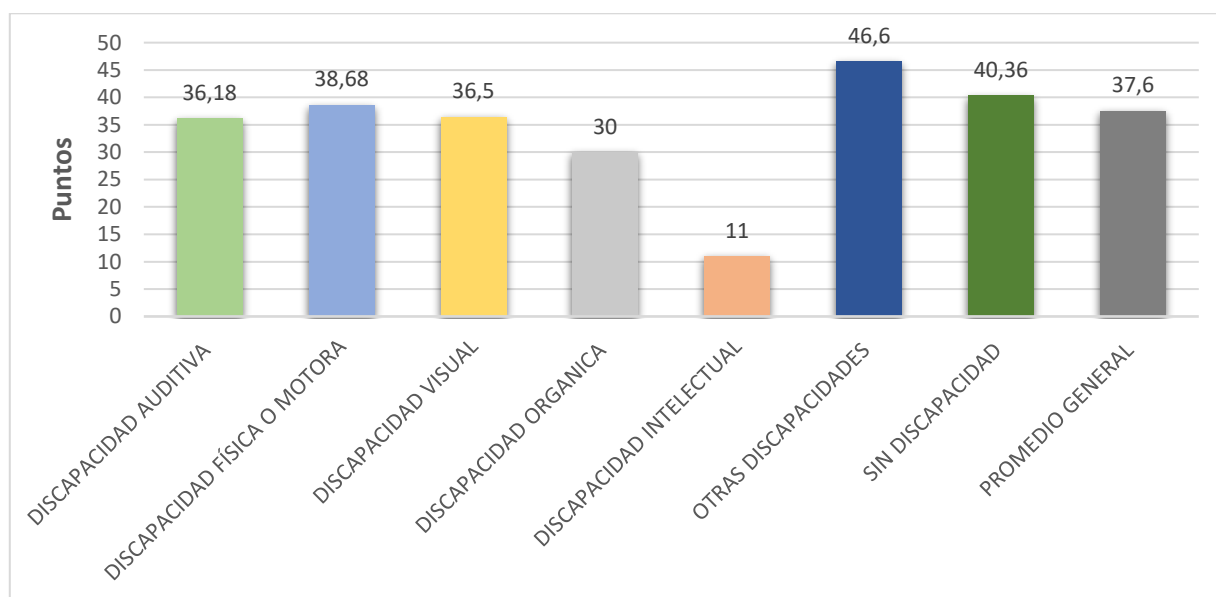


Gráfico 6. Diseño del puesto de trabajo Resultados por grupos. Fuente: adjunto 1.3.

Al comparar el promedio de personas con discapacidad con el promedio de personas sin discapacidad, las diferencias se acentúan significativamente.

Promedio de personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad

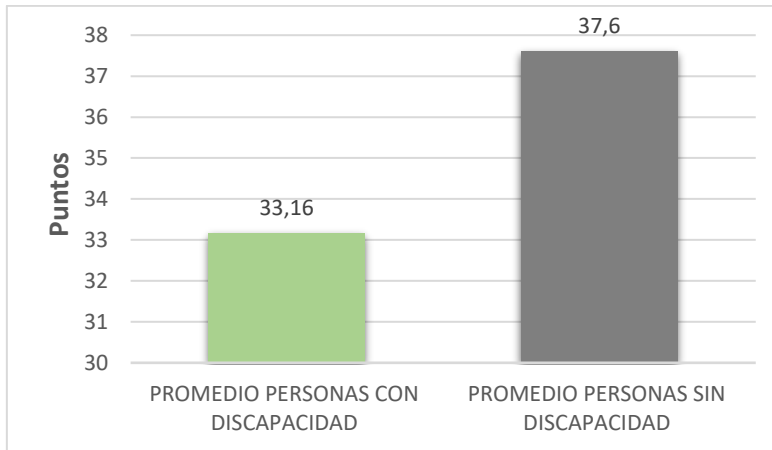


Gráfico 7. Diseño del puesto de trabajo. Personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad. Fuente: adjunto 1.3.

¿Qué dimensiones del Puesto de Trabajo han recibido mejores y peores evaluaciones?

Realizar actividades variadas e interesantes y tener un puesto de trabajo adecuado a la formación han sido los aspectos con mejores valoraciones. Por otro lado, se han evaluado de forma especialmente negativa las posibilidades claras de ascender en la empresa y la falta de autonomía en la toma de decisiones.

7.4. Integración en la empresa

Los resultados respecto a la integración en la empresa han recibido una evaluación positiva de la mayoría de los encuestados, manteniendo un promedio general por encima del 70% de satisfacción.

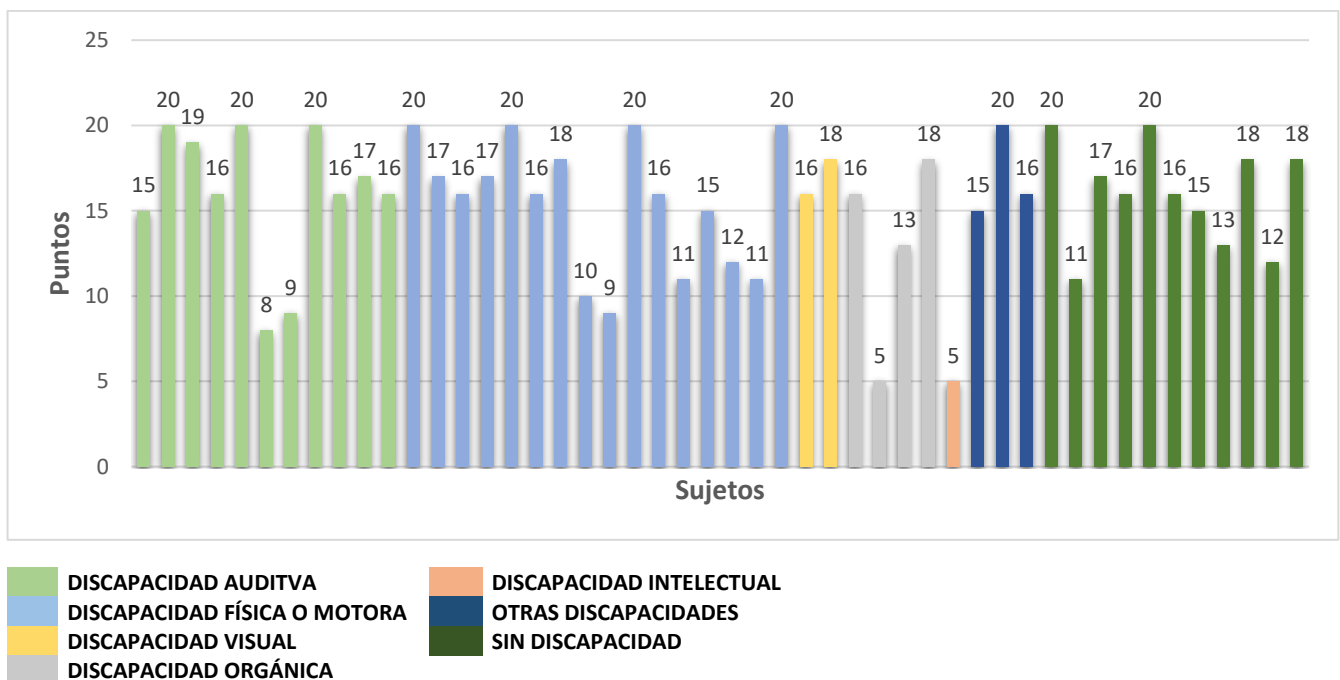


Gráfico 8. Integración en la empresa. Resultados generales por sujetos. Fuente: adjunto 1.4.

Al tratar los resultados por discapacidad, se ve una uniformidad de respuesta, excepto en el caso de la discapacidad orgánica e intelectual que presentan promedios por debajo de la media.

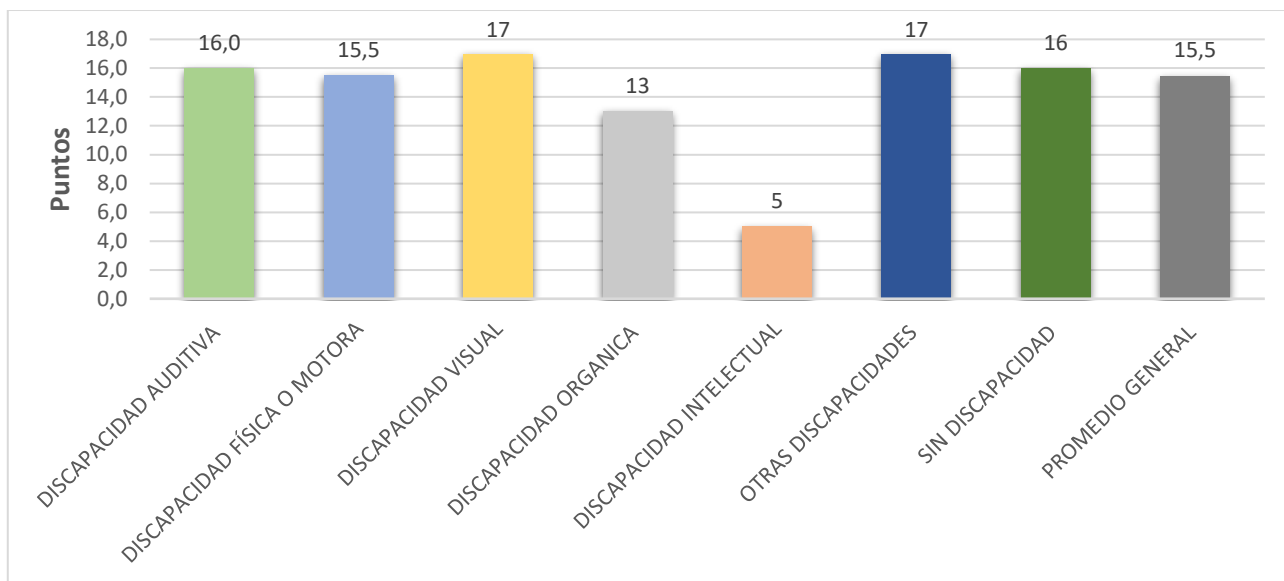


Gráfico 9. Integración en la empresa. Resultados por grupos. Fuente: adjunto 1.4.

Al comparar las respuestas de personas con y sin discapacidad, sigue la tendencia de que las personas sin discapacidad puntúan los indicadores de forma más favorable.

Promedio de personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad:

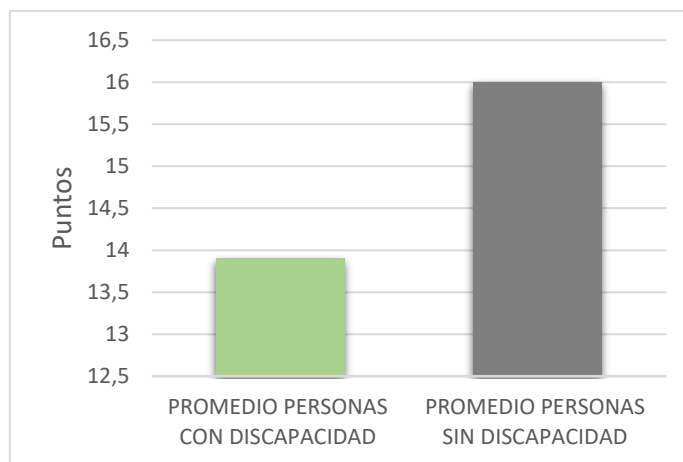


Gráfico 10. Integración en la empresa. Personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad. Fuente: adjunto 1.4.

¿Qué dimensiones de la Integración en la Empresa han recibido mejores y peores evaluaciones?

Las preguntas han recibido puntuaciones generales muy cercanas. La igualdad con los demás compañeros y la acogida al ingresar en la empresa ha recibido mayor puntuación, mientras que sentirse parte de la empresa y que “los compañeros se preocupen por ti” ha recibido una cantidad de evaluaciones ligeramente por debajo de la media.

7.5. Conciliación de la vida laboral

Los resultados generales respecto a esta variable han sido positivos, pero si se analizan de forma individual, la conciliación muestra grandes diferencias de respuestas entre sujetos. Esto puede ser debido a la heterogeneidad de la muestra y a las situaciones personales de cada uno (como la existencia de hijos menores, ser estudiante etc.) que pueden afectar a la forma en cómo las personas evalúan la conciliación laboral.

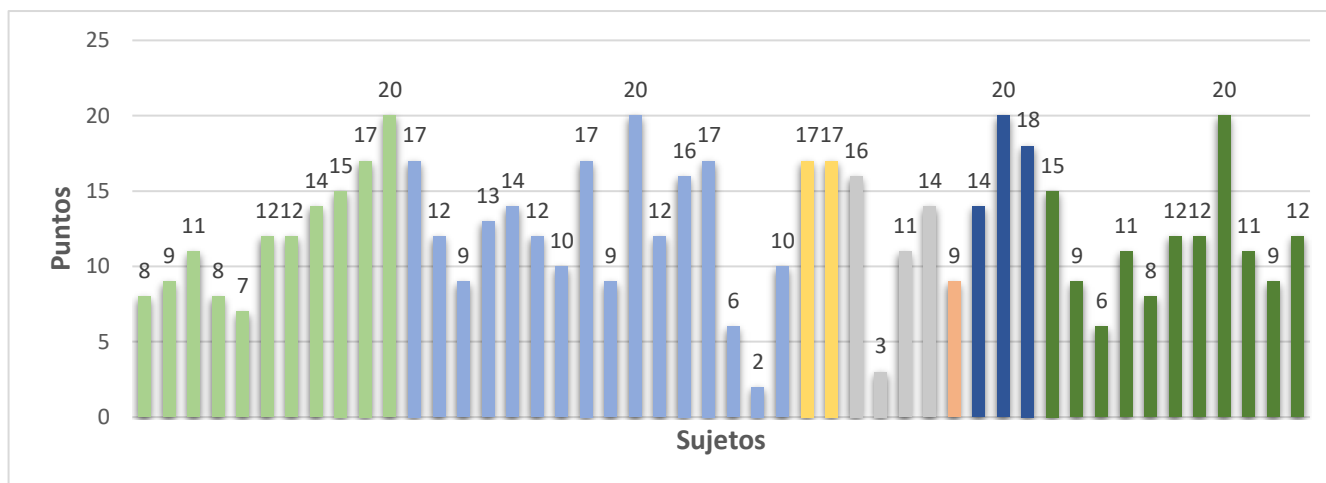


Gráfico 11. Conciliación de la vida laboral. Resultados generales por sujetos. Fuente: adjunto 1.5.

En los resultados por discapacidad destacan la discapacidad visual y otros tipos de discapacidades como los grupos que han valorado mejor la conciliación de la vida laboral. Mientras que las discapacidades auditivas, motoras y orgánicas han tenido una media muy similar.

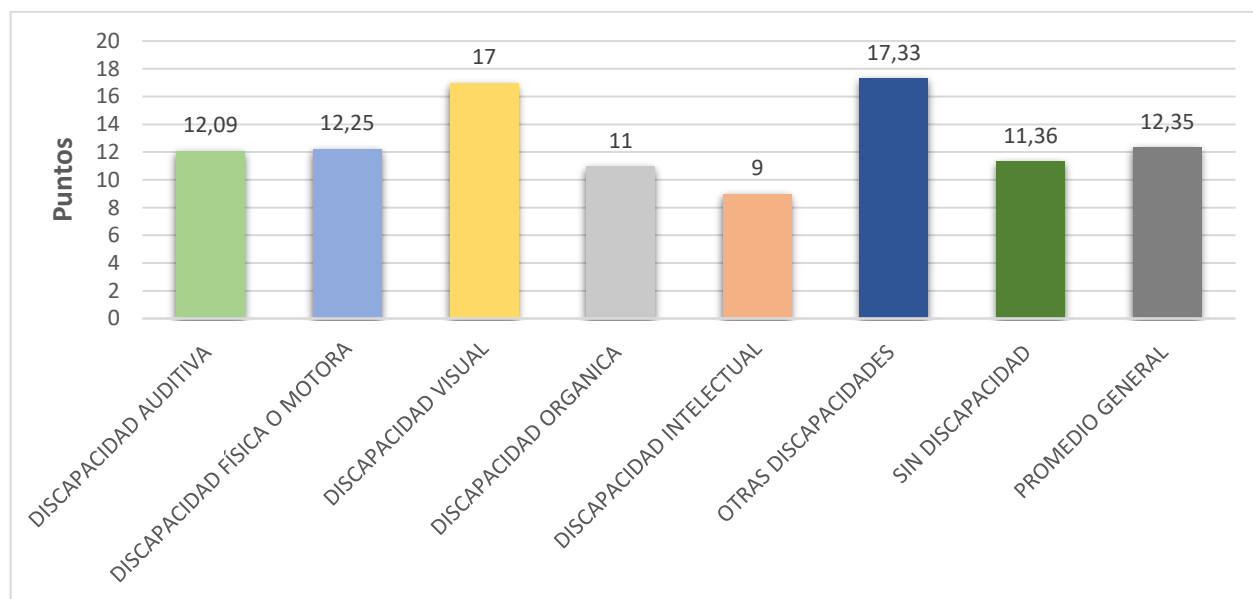


Gráfico 12. Conciliación de la vida laboral. Resultados promedios por grupos. Fuente: adjunto 1.5.

Cuando comparamos los resultados de las personas con discapacidad vs. las sin discapacidad (Gráfico 15), por primera vez las personas sin discapacidad puntúan negativamente un indicador si se comparan con el promedio general y con el promedio de las personas con discapacidad.

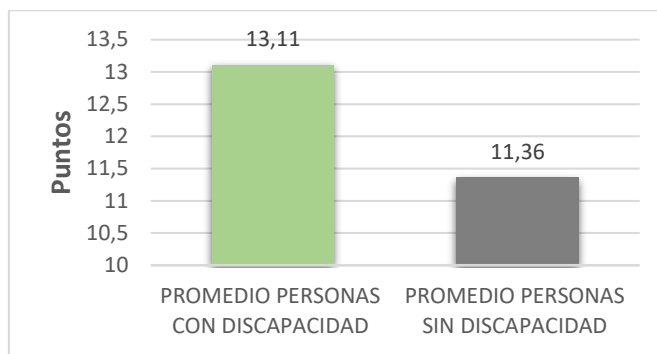


Gráfico 13. Conciliación de la vida laboral. Personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad.

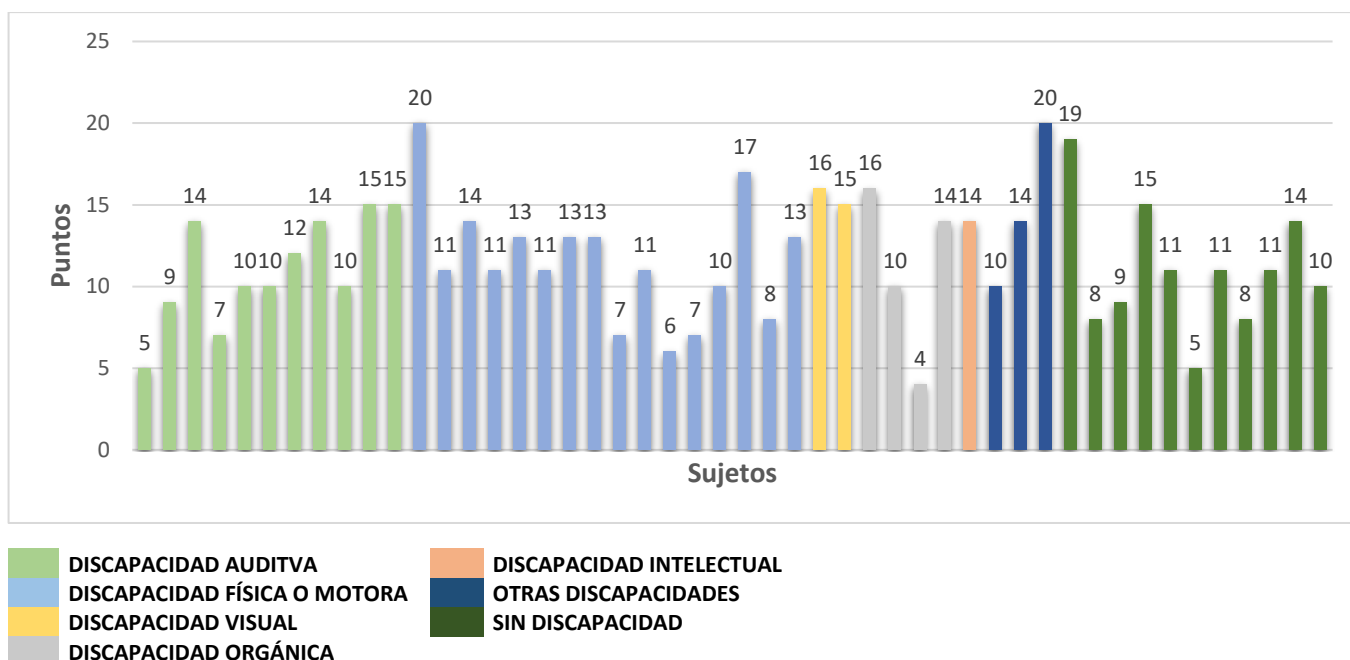
¿Qué aspectos de la Conciliación Laboral han recibido mejores y peores evaluaciones?

No ha habido grandes diferencias entre el promedio de las preguntas respecto a la conciliación de la vida laboral. En la mayoría de los casos los sujetos han sido constantes al puntuar cada pregunta manteniendo un rango de puntuaciones similares.

7.6. Retribución económica

Los encuestados puntúan de forma positiva las preguntas respecto a la Retribución Económica, manteniendo el promedio por encima del 50%. De nuevo, como en la Conciliación laboral, las diferencias entre puntuaciones de cada sujeto han sido elevadas.

Resultados generales por sujetos:



Gráfica 14. Retribución económica. Resultados generales por sujetos. Fuente: adjunto 1.6.

Si analizamos los resultados por grupos, no existen diferencias significativas entre los grupos, siendo el indicador con más uniformidad en las respuestas grupales. Quienes mejor valoran las condiciones de retribución económica son las personas con discapacidad visual, seguidas de las con otros tipos de discapacidad. Por otro lado, en este indicador las personas sin discapacidad puntúan de forma más negativa que en otros.

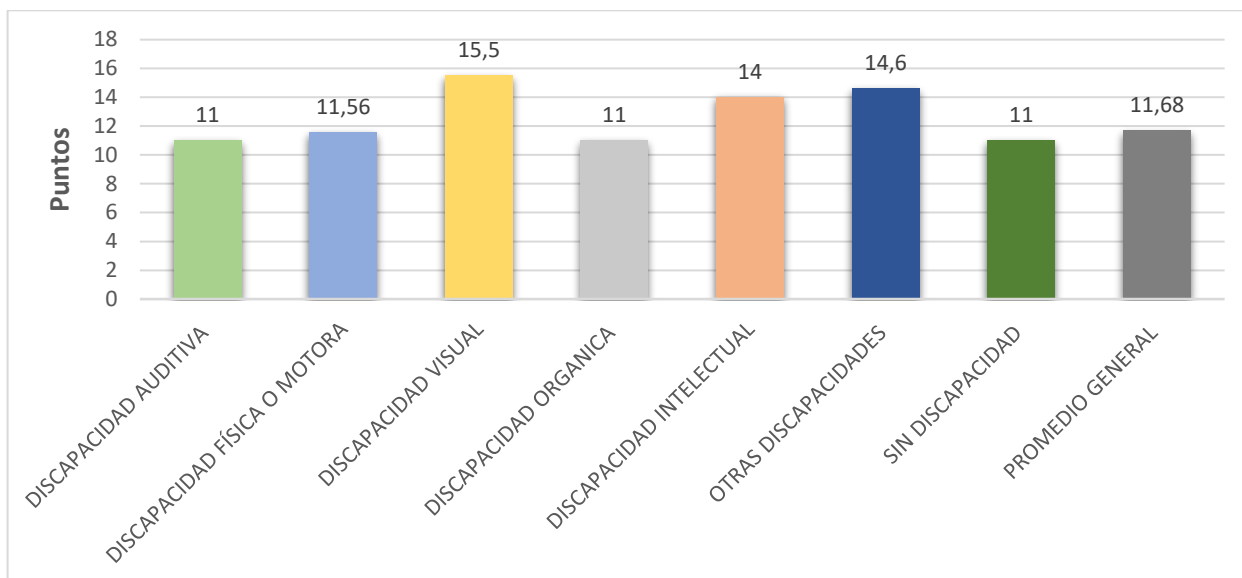


Gráfico 15. Retribución económica. Resultados por grupos. Fuente: adjunto 1.6.

El promedio total de las personas con discapacidad ha sido más positivo que el de las personas sin discapacidad.

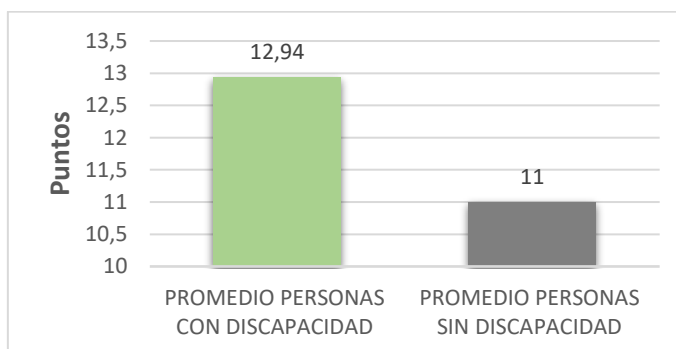


Gráfico 16. Retribución económica. Personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad. Fuente: adjunto 1.6.

¿Qué aspectos de la Retribución Económica han recibido mejores y peores evaluaciones?

La mayoría evalúa de forma más negativa la adecuación de sus sueldos al puesto de trabajo que ocupan. Por otro lado, la igualdad salarial interna ha sido el punto mejor valorado de la retribución económica.

7.7. Evaluación del rendimiento

Los encuestados han evaluado el presente apartado de forma negativa. De hecho, el promedio de satisfacción con la Evaluación del Rendimiento ha sido inferior al 50%.

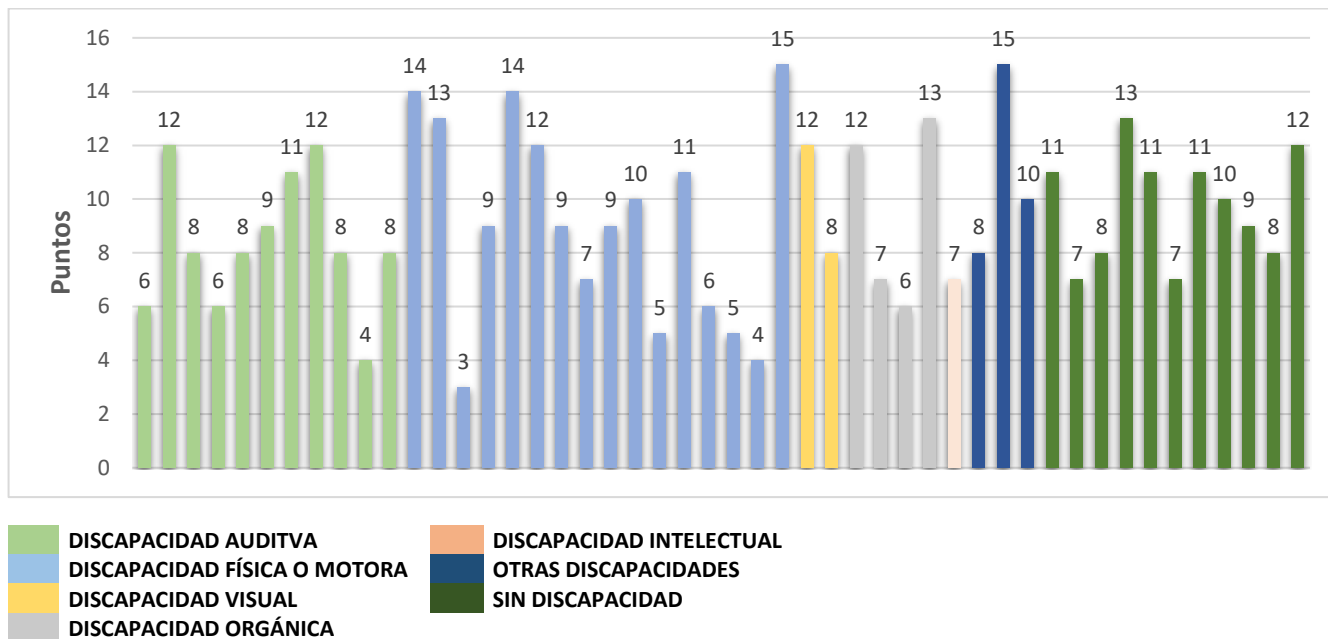


Gráfico 17. Evaluación del rendimiento. Resultados generales por sujetos. Fuente: adjunto 1.7.

Cuando comparamos los resultados promedios totales de los grupos, existen ligeras variaciones en los resultados. Los que han valorado mejor la Evaluación del Rendimiento han sido las personas con otras discapacidades seguidas de las personas sin discapacidad. Las peores evaluaciones han sido de las personas con discapacidad intelectual seguidas de las de discapacidad auditiva.

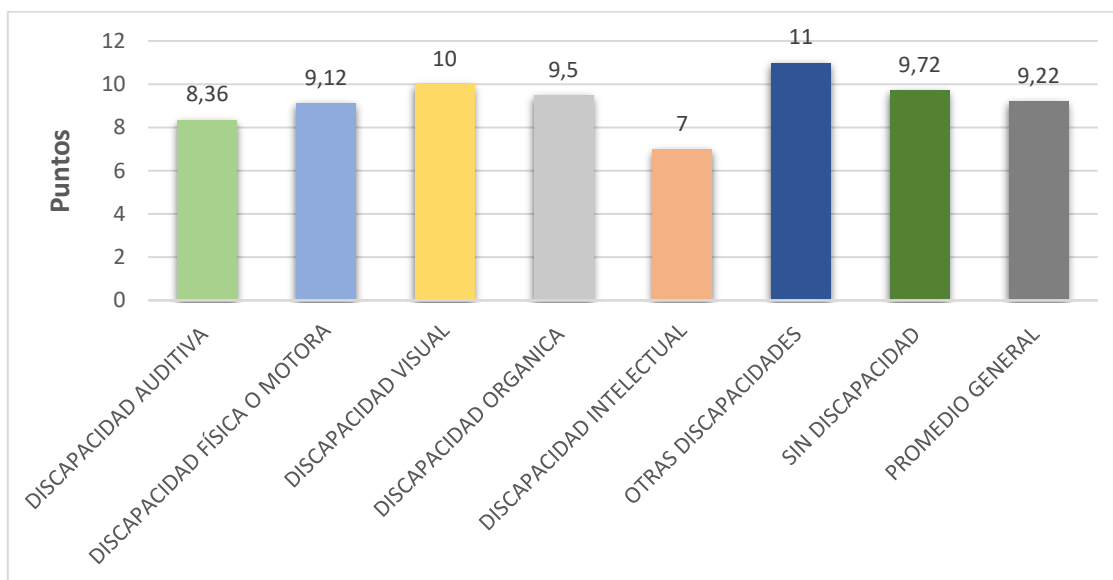
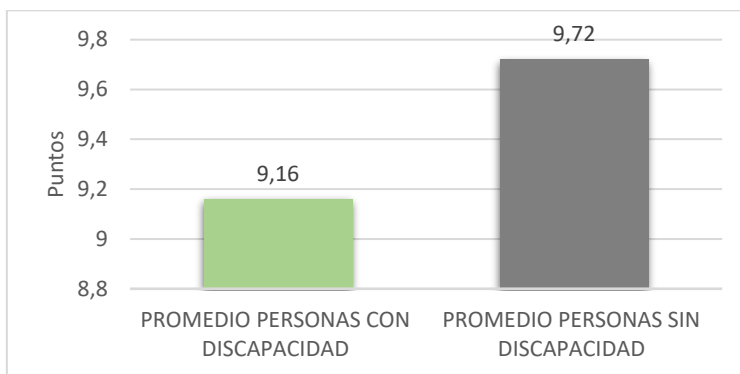


Gráfico 18. Evaluación del rendimiento. Resultados promedios por grupos. Fuente: adjunto 1.7.

Al comparar los resultados de personas con y sin discapacidad, las personas sin discapacidad han valorado de forma más positiva al indicador.



Gráfica 19. Evaluación del rendimiento. Personas con vs. sin discapacidad. Fuente: adjunto 1.7.

¿Qué aspectos de la Evaluación del Rendimiento han recibido mejores y peores evaluaciones?

Tener libertad para valorar su propio trabajo y proponer cambios han sido mejor valorados, mientras que las evaluaciones periódicas por parte de la empresa han obtenido peores puntuaciones.

7.8. Comparativo entre situación laboral actual y situación laboral pasada en base a indicadores

Los encuestados han sido cuestionados en la finalización de cada apartado respecto a si en experiencias de trabajo anteriores las condiciones de trabajo referentes al indicador presentado eran mejores. En 4 de los 6 indicadores el promedio general de los encuestados ha puntuado de forma acentuada que no tenían mejores condiciones en trabajos pasados que las del trabajo actual. Esto es muy positivo para validar que los Centros Especiales de Empleo suponen una mejora en la calidad de vida laboral de las personas con y sin discapacidad. Si se analiza cada indicador, el ambiente construido destaca como el indicador en que más sujetos han contestado que no tenían mejores condiciones en antiguos trabajos. Este dato es muy importante, pues demuestra que la inversión en el ambiente construido y en la accesibilidad en los centros especiales es efectiva y que los usuarios reconocen una mejora significativa en relación con ambientes físicos de trabajo anteriores.

La integración en la empresa ha sido el único indicador que ha presentado una mayor puntuación respecto a que las condiciones en trabajos anteriores eran iguales a los del actual.

La Retribución Económica ha sido el único indicador donde la mayoría de los encuestados no han afirmado que las condiciones actuales son mejores. Las cantidades de afirmaciones positivas, iguales y negativas han sido casi idénticas.

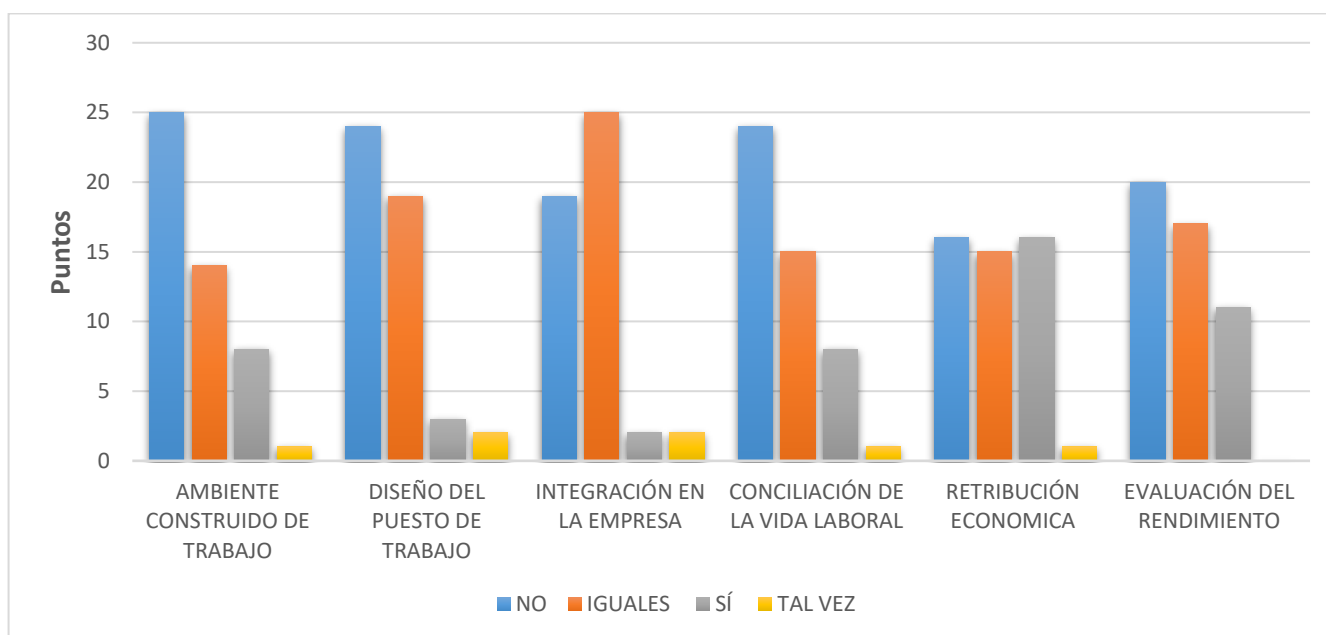


Gráfico 20. Resultados generales por sujetos. Fuente: adjunto 1.9.

Los encuestados han sido cuestionados al final de cada apartado si las condiciones del indicador en antiguos trabajos eran mejores. Los resultados se encuentran en el adjunto 2.9 y a continuación presentamos su análisis:

Ambiente construido de trabajo:

Como muestra el Gráfico 21, 52,08% de la muestra contesta que no eran mejores, mientras que apenas 16,7% indica que sí lo eran. Los resultados demuestran que, para la mayoría, trabajar en un Centro Especial de Empleo ha mejorado sus condiciones ambientales de trabajo o como mínimo las ha mantenido iguales.

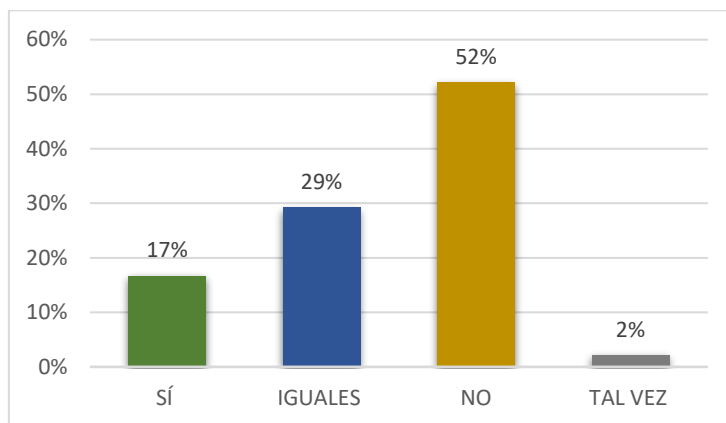


Gráfico 21. Condiciones ambientales pasadas. Fuente: adjunto 1.9.

Diseño del puesto de trabajo:

La mitad de la muestra considera que eran peores, mientras que apenas un 6,3% señala que eran mejores. Así, para la mayoría de los investigados, trabajar en un Centro Especial de Empleo ha mejorado sus condiciones del Puesto de Trabajo o como mínimo las ha mantenido iguales.

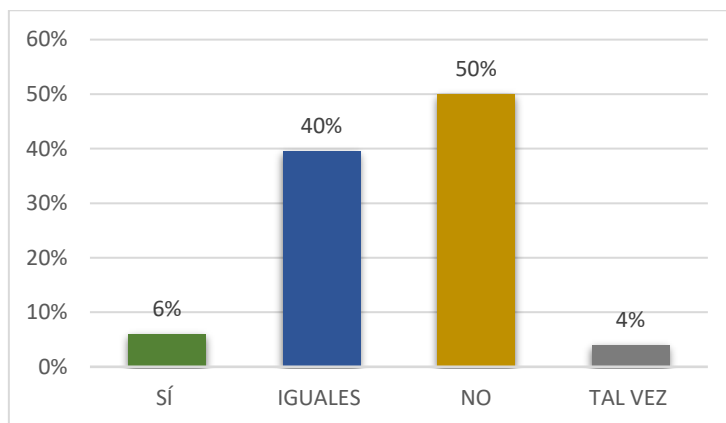


Gráfico 22. Diseño del puesto de trabajo. Situación en trabajos previos. Fuente: adjunto 1.9.

Integración en la empresa:

Para el 52,1% de los encuestados las condiciones eran iguales y para el 39,6% eran peores. Apenas un 2% indica que eran mejores. Los resultados demuestran que para la mayoría de las personas investigadas trabajar en un Centro Especial de Empleo ha mantenido las mismas condiciones de integración que tenían en empresas anteriores o las han mejorado.

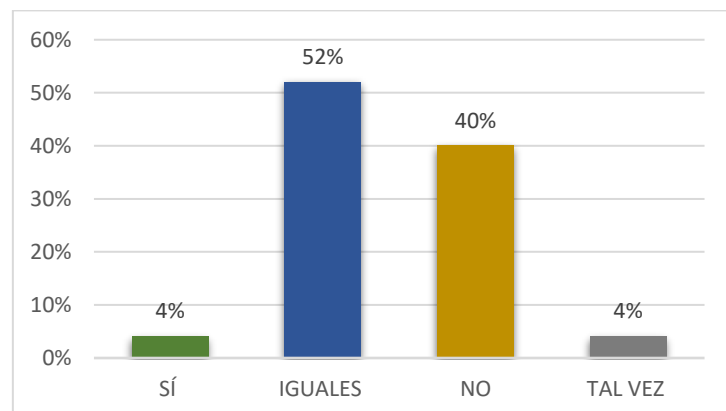


Gráfico 23. Integración en la empresa. Situación en trabajos previos. Fuente: adjunto 1.9.

Conciliación de la vida laboral:

A la pregunta de si las condiciones eran mejores, la mitad de la muestra contesta que no y el 31,3% que iguales. Apenas el 16,7% contesta que sí eran mejores. Los resultados demuestran que para la mayoría de los entrevistados trabajar en un Centro Especial de Empleo ha mejorado las condiciones de conciliación de la vida laboral o como mínimo las ha mantenido iguales que en trabajos anteriores.

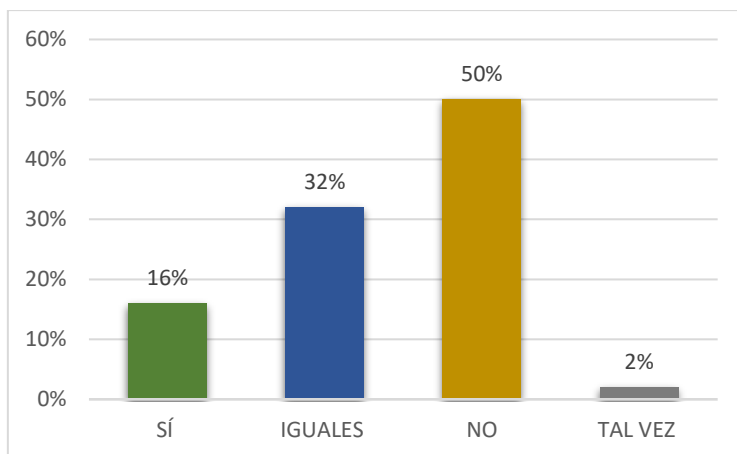


Gráfico 24. Conciliación de la vida laboral. Situación en trabajos previos. Fuente: adjunto 1.9.

Retribución económica:

Para el 33,3% de la muestra eran mejores, mientras para 33,3% eran peores y para el 31,2% iguales. Los encuestados se dividen entre las 3 opciones de forma uniforme. Éste es el único indicador que no permite establecer una mejoría significativa al comparar con situaciones pasadas. Esto puede ser debido a que la retribución económica es un indicador en el que influyen más factores externos como la situación económica del país, salario mínimo legal de cada categoría y convenios laborales que regulan los sueldos haciendo que no haya diferencias significativas de sueldos en una misma categoría y puesto entre distintas empresas.

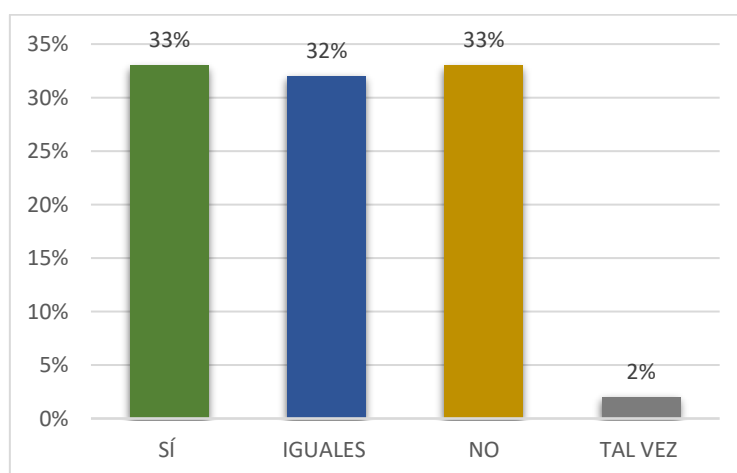


Gráfico 25. Retribución económica. Situación en trabajos previos. Fuente: adjunto 1.9.

Evaluación del rendimiento:

El 41,7% de los participantes considera que las condiciones relacionadas con la evaluación del rendimiento no eran mejores en antiguos trabajos. Mientras que el 35,4% indica que son iguales y el

18,8% afirma que eran mejores. Los resultados mantienen la tendencia de que las condiciones de trabajo en los Centros Especiales de Empleo representan una mejoría en la calidad de vida de la mayoría de los trabajadores.

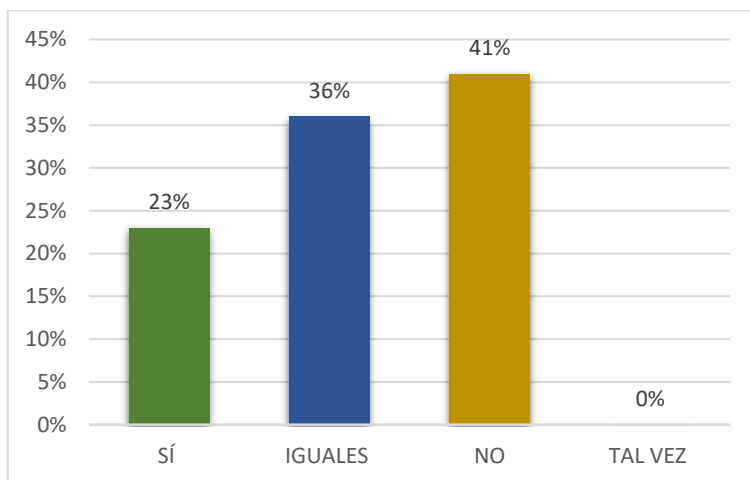


Gráfico 26. Evaluación del rendimiento. Situaciones laborales pasadas. Fuente: adjunto 1.8.

7.9. Preguntas de conclusión del cuestionario

Los encuestados han sido invitados a ordenar los indicadores de CVT por orden de importancia en la motivación laboral (de 1 a 6, siendo 1 el más motivador y 6 el menos). Los indicadores Retribución económica y conciliación de la vida laboral han recibido más puntuaciones positivas (opción 1,2 o 3 de prioridad) que la media, sin grandes diferencias con las demás. Los siguientes indicadores mejor evaluados han sido el Ambiente de trabajo y el Diseño del Puesto de trabajo, con promedios iguales de evaluaciones positivas.

El indicador que ha recibido menor prioridad ha sido la Evaluación del trabajo con un promedio por debajo del resto.

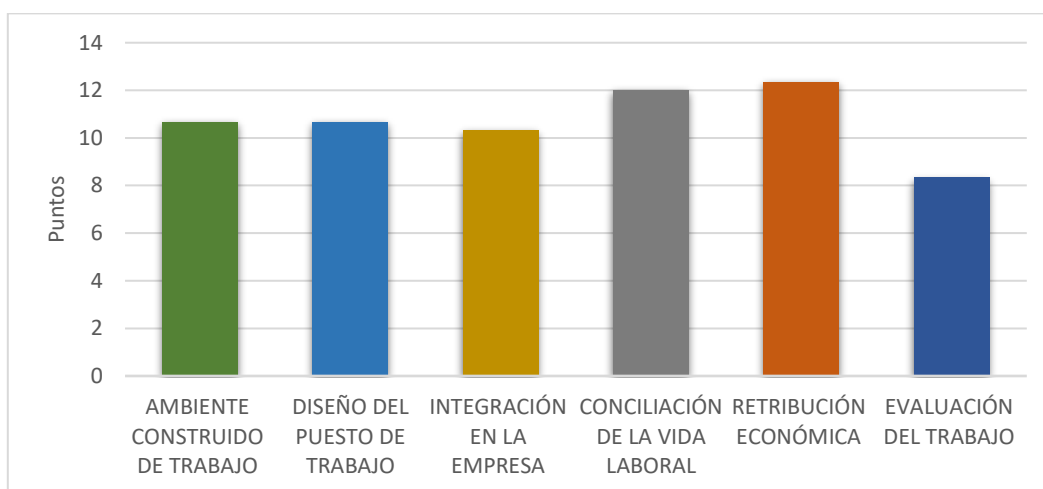


Gráfico 27. Pregunta de conclusión por orden de prioridad. Fuente: adjunto 1.8.

Cuando se preguntó por qué indicadores ya habían pedido la baja voluntaria en trabajos anteriores o la pedirían en el futuro, la mayoría de los entrevistados han tendido a pedir la baja por los indicadores conciliación de la vida laboral y retribución económica. El ambiente construido de trabajo ha sido el motivo menos relacionado con bajas voluntarias. Aun así, un 22% de la muestra señala que sí ha pedido la baja o la pediría en el futuro por las condiciones ambientales.

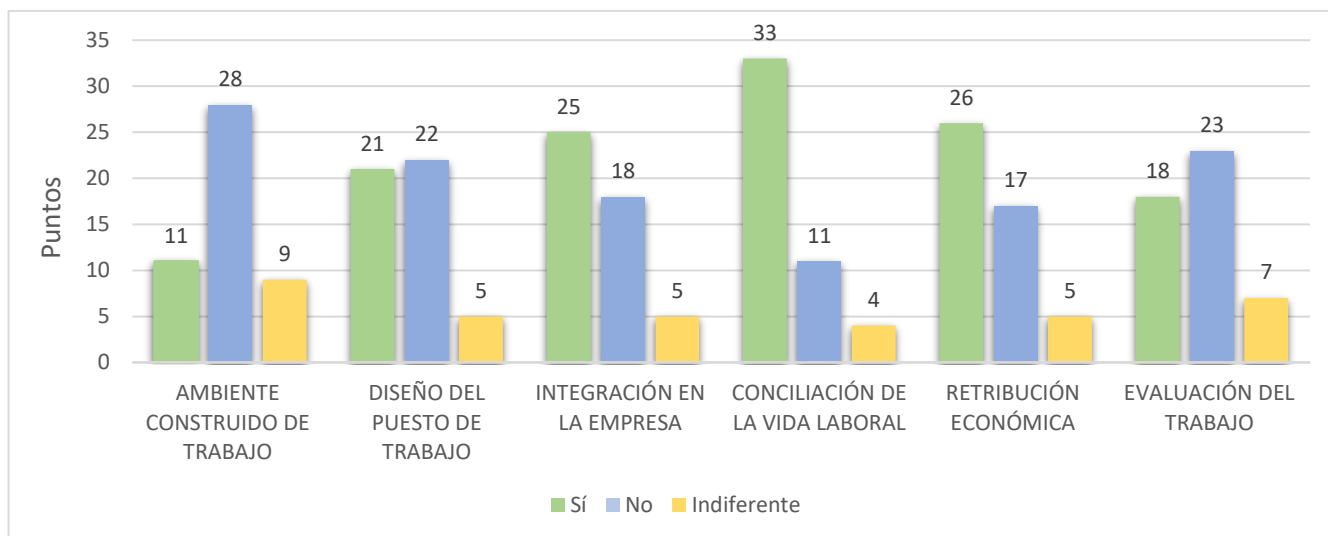


Gráfico 28. Pregunta de conclusión respecto a la baja voluntaria. Fuente: adjunto 1.8.

El cuestionario ha contado con participantes de todos los grupos presentados en la revisión teórica. Pero, debido a las propias tendencias del mercado de trabajo, es notorio la mayor participación de ciertos grupos (personas con discapacidad auditiva y discapacidad física) lo que está alineado con informes estadísticos como el de ODISMET (2020).

Tal informe relata que la integración laboral de las personas con discapacidad se da de forma desigual, siendo la mayoría de los trabajadores con discapacidad personas con discapacidad física o auditiva. El informe también comenta que los perfiles con discapacidad intelectual encuentran mayores barreras en el mercado de trabajo.

Esta investigación ratifica dicha situación. Se ha contado con la participación de solo una persona con discapacidad intelectual y sus respuestas han sido mayoritariamente evaluadas dentro de contextos generales para no caracterizar todo un grupo por un sujeto. Lo mismo ha pasado de menor forma con personas con discapacidad visual, otras discapacidades y discapacidad orgánica. El objetivo ha sido no utilizar los datos de estas personas de forma individual para no asociar conductas específicas a la discapacidad de forma sesgada por la baja participación de tales grupos.

8. CONCLUSIONES

Esta investigación buscaba analizar la calidad de vida en el trabajo de personas trabajadoras de distintos Centros Especiales de Empleo en España y estudiar el grado de importancia que representa la arquitectura respecto a los demás determinantes. Para alcanzar este objetivo se ha realizado una amplia revisión teórica identificando los principales indicadores de CVT. La revisión teórica ha proporcionado las bases para el desarrollo de un cuestionario utilizando una escala tangible de medición de la satisfacción laboral de trabajadores con y sin discapacidad.

Los resultados del cuestionario han permitido alcanzar el objetivo planteado de forma satisfactoria y optimista. Se han podido analizar a fondo variadas cuestiones que pueden influir en la satisfacción laboral de los trabajadores y los resultados obtenidos corresponden a las reflexiones presentadas en la revisión teórica.

Los Centros Especiales de Empleo han sido evaluados de forma positiva, destacándose las Condiciones Ambientales como un indicador con el cual los participantes están satisfechos en sus trabajos actuales y no estaban satisfechos en trabajos anteriores. Se han destacado condiciones ambientales como la circulación horizontal y vertical y la limpieza y orden del ambiente.

Han podido identificarse diferencias entre distintos grupos de trabajadores, principalmente entre quienes tienen algún tipo de discapacidad y quienes no tienen. La comparativa revela que las personas con discapacidad, si comparadas con las personas sin discapacidad, valoran de forma más negativa indicadores como el Ambiente Construido de Trabajo y el Puesto de Trabajo. Por otro lado, las personas sin discapacidad puntúan de forma notoriamente negativa la Conciliación de la Vida Laboral y la Retribución Económica.

¿Existe una mayor renuncia del puesto de trabajo entre trabajadores con discapacidad si las condiciones ambientales no son ideales?

Cuando se ha preguntado respecto a los motivos que han llevado en un pasado a pedir la baja voluntaria o lo llevaría en un futuro, el ambiente construido de trabajo ha sido un motivo resaltado como razón para pedir una baja en los resultados generales. Esto indica que sí, las condiciones ambientales pueden ser motivos para que una persona con discapacidad renuncie a su puesto de trabajo. Entre tanto, personas sin discapacidad también señalan este indicador como fuente de bajas voluntarias, lo que nos lleva a considerar que no es una situación específica relativa a la discapacidad.

¿Es importante la arquitectura para la Calidad de Vida en el Trabajo de personas con discapacidad?

A tenor de esta investigación empírica sí. Desde diferentes análisis, sea con la evaluación específica de las características del ambiente construido o en comparativos con diferentes indicadores y situaciones de trabajo anteriores, la arquitectura ha sido destacada y valorada por los encuestados.

Hemos encontrado ciertas limitaciones en el desarrollo de la experiencia empírica, la principal fue que, pese a que el cuestionario ha contado con la participación de todos los grupos descritos en la revisión teórica, la cantidad de cada grupo ha sido desigual dentro de una muestra algo limitada (48 personas). Esta situación se justifica debido a las propias tendencias del mercado de trabajo. Es notorio la mayor participación de ciertos grupos (personas con discapacidad sensorial auditiva y discapacidad física) lo que está alineado con informes estadísticos como el de ODISMET (2020). Tal informe relata que la integración laboral de las personas con discapacidad se da de forma desigual, siendo la mayoría de los

trabajadores con discapacidad personas con discapacidad física o auditiva. El informe también comenta que los perfiles con discapacidad intelectual encuentran mayores barreras en el mercado de trabajo.

En este TFM, más allá de las diferencias detectadas entre diferentes grupos, se ha observado que todas las personas, con diferentes tipos de discapacidad y sin discapacidad, pueden verse afectadas por el ambiente construido de trabajo. Siendo así, se puede concluir que buscar mejoras en las condiciones arquitectónicas del ambiente de trabajo trae beneficios a toda la plantilla, no solo a las personas con discapacidad. Por tanto, este aspecto debería ser una temática más trabajada en las organizaciones y en las investigaciones de Calidad de Vida en el Trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA

- ADDECO. La inclusión laboral de las personas con discapacidad no se producirá hasta el año 2249. 27 nov 2018. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/la-inclusion-laboral-las-personas-discapacidad-no-se-producira-ano-2249/> acceso en: 13 jul 2020
- ADDECO. No soy discapacitado, tengo una discapacidad. 13 sep 2020. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/no-discapitado-una-discapacidad/> acceso en: 10 oct 2020.
- ADDECO. Ley General de Discapacidad (LGD) o antigua LISMI (Ley del 2%). Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/> acceso en: 10 oct 2020.
- ADDECO. Quién somos. Fuente: <https://fundacionadecco.org/fundacion-adecco-quienes-somos/> acceso en: 11 nov 2020
- Asociación de Padres y Amigos de la persona Sorda (ASPAS, Valencia). ¿Qué consecuencias tendrá cada tipo de sordera? Disponible en: <https://aspasvalencia.com/que-consecuencias-tendra-cada-tipo-de-sordera/> acceso en: 10 sep 2020.
- Barbosa Filho. (2005). Um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiência. Universidade Federal de Pernambuco.
- Baltazar & Otros. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. Universidad Veracruzana. Psicología y Salud, vol. 17, nº 001, págs. 115-123.
- Casal, J. M. (1978). La Arquitectura del bien estar: el ambiente físico. Informes de la Construcción Vol. 31, nº 300.
- Castellanos. Si cuida las palabras, el lenguaje cuidará de ti. Disponible en: <https://aprendemosjuntos.elpais.com/especial/si-cuidas-las-palabras-el-lenguaje-cuidara-de-ti-luis-castellanos/> acceso en: 05 sep 2020.
- COCEMFE. Discapacidad orgánica. <https://www.cocemfe.es/informate/discapacidad-fisica-organica/> acceso en 13 jun 2021.
- Comeras y Estepa. (2014). Arquitectura y discapacidad intelectual: momentos de coincidencia. Universidad San Jorge.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, artículo 49.
- Correa et all. Vida con calidad de vida en trabajo. Revista de investigación académica, ISSN-e 0329-3475, Nº. 30, 2013, págs. 145-163
- Contract Workplaces. Diseño de espacios de trabajo y su influencia en el rendimiento laboral de las personas. 27, sep 2017. ArchDaily México. Acceso en: 13 jul 2020.
- DISCAPANET. ¿Qué es un centro especial de empleo? Disponible en: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/que-es-un-centro-especial-de-empleo> acceso en: 02 oct 2020.
- DISCAPANET. La importancia de la palabra en el trato de las personas con discapacidad, no minusválidos. Disponible en: <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/discapacidad-versus-minusvalia> Acceso en: 02 ago 2020.
- Ferrer. (2017). La experiencia sensorial de la arquitectura.
- Fransolin & otros. (2016). O jogo da arquitetura: discutindo a acessibilidade para surdos. VI encontro nacional de ergonomia do ambiente construído. VII seminário brasileiro de acessibilidade integral. Recife, 23 a 25 de mayo de 2016.
- FREIMO. Concepto Monoplejías. Disponible en: <http://www.freimo.com/patologias/Patologias-de-Sistema-Nervioso/Monoplejias/> acceso en: 04 dic 2020.
- FUNDACIÓN ONCE. (2020) Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET). Disponible en: https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf acceso en: 18 nov 2020

FUNDACIÓN ONCE. Ceguera y deficiencia visual. Disponible en: <https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual/concepto-de-ceguera-y-deficiencia-visual> acceso en: 03 nov 2020.

FUNDACIÓN ONCE. (2019). Manual Técnico de Accesibilidad en Municipios.

FUNDACIÓN ONCE. (2012). Hacia una oficina universal y accesible. Disponible en: <https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/coleccion-accesibilidad/hacia-una-oficina-universal-y-accesible> acceso en: 03 dic 2020.

FUNDACIÓN ONCE. Ilunion. Disponible en: <https://www.once.es/ilunion> acceso en: 02 nov 2020.

FUNDACIÓN ONCE. El Grupo Social ONCE supera los 70.000 trabajadores y trabajadoras. Disponible en: <https://www.once.es/noticias/el-grupo-social-once-supera-los-70-000-trabajadores-y-trabajadoras-1> acceso en: 02 nov 2020.

Gobierno de España, Ministerio de Sanidad. Accesibilidad Universal. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/accesibilidadUniversal.htm> acceso en: 04 oct 2020.

Gobierno de España, Servicios sociales. Accesibilidad universal. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/accesibilidadUniversal.htm> acceso en: 11 dic 2020.

Gobierno de la provincia de Córdoba, Argentina. Lenguaje, Comunicación y Discapacidad. (2017) Disponible en: <http://familiavance.com/wp-content/uploads/2017/01/Lenguaje-comunicaci%C3%B3n-y-discapacidad.pdf> acceso en: 04 ene 2021.

HACKMAN, R. & OLDHAM, G.R. "Development of the Job Diagnostic Survey" en *Jornal of Apllied Psychology*, v. 60, n. 2. pp. 159-170, 1975.

HERNÁNDEZ, R.G. (2001). Antropología de la discapacidad y la dependencia: un enfoque humanístico de la discapacidad.

Incluyeme. (2016). Todo lo que necesitas saber sobre discapacidad motriz. Disponible en <https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-discapacidad-motriz/> acceso en: 04 ene 2021.

INE. Calidad de Vida. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout publicado en: 22 oct 2020.

INE. El empleo de las personas con discapacidad, año 2019. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 publicado en: 16 dic 2020.

INE. Indicadores de Calidad de Vida. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis acceso en: 03 dic 2020.

LEIALTA. Estudio Cumplimiento de la LGD (Antigua LISMI) 2015. Fuente: <https://www.leialta.com/blog-de-empresa-familiar/cumplimiento-de-la-lismi/> acceso en: 20 jul 2020.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

MARTÍNEZ-GÓMEZ, M.; MARIN-GARCIA, J.A.; GIRALDO-O'MEARA, M. (2013). Validación de las escalas de características del puesto de trabajo aplicadas a entornos educativos universitarios. *Intangible Capital*, 9(4): 1170-1193.

Ministerio de Sanidad. Accesibilidad universal. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/accesibilidadUniversal.htm#:~:text=Esta%20idea%20de%20accesibilidad%20universal,no%20es%20accesible%20y%20no> Acceso en: 28 dic. 2020.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321-1339.

Moser. *Psicología Ambiental. Estudios de Psicología* 1998, 3(1), 121-130 Evento 121

OMS. Discapacidades. Disponible en: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/> acceso en: 05 ago 2020.

OMS. Ceguera. Disponible en: <https://www.who.int/topics/blindness/es/> acceso en: 10 nov 2020.

Paredes. (2003). Aproximación a las implicaciones del valor estético ambiental con la facilidad de las personas con retraso mental. *Revista española sobre discapacidad intelectual*. Vol 34 (2). Nº 206, p.5-13.

Plena inclusión. Discapacidad intelectual. Disponible en: <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual> acceso en 10 nov 2020.

Real Decreto 1368/1985 - Regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo.

Real Decreto 469/2006, 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.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Ruiz Devesa. (2005). *La Medicina de la Rehabilitación en la segunda mitad del siglo XX*. Facultad de Medicina, Universidad Nacional Autónoma de México, pág. 154.

SEPE. Centros Especiales de Empleo. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo,el%20mercado%20ordinario%20de%20trabajo.> Acceso en: 02 ago 2020.

Tejada, A.R. & Prados, J.F. (2000). Análisis de las alternativas de respuestas intermedias mediante el modelo de escalas de clasificación. *Universidad de Almería- Metodologías de encuestas*, vol. 2, nº 2, 171-183.

Valencia, L.A. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos.

Villarouco, V; Andreto, L. F. M. (2008). Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído. *Produção*, v. 18, n. 3, p. 523-539.

Vischer, Jacqueline C. (2008). *Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are affected by Environments for Work*. University of Sydney, *Architectural Science Review*, Volume 51.2, pp 97-108.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review*.

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Diagrama de las tres ramas	9
Ilustración 2. Sacerdote egipcio con polio.	14
Ilustración 3. Tipos de discapacidad	16
Ilustración 4. Profesionales con discapacidad	19
Ilustración 5. Resumen características sociodemográficas 2018	19
Ilustración 6. Entornos que se comunican a través del color y la imagen	45

Índice de tablas

Tabla 1. Empleo de personas con discapacidad año 2019	8
Tabla 2. Pronóstico evaluación contratación de personas con discapacidad	11
Tabla 3. Modelo de Walton	28
Tabla 4. Desarrollo de un modelo de diagnóstico laboral	28
Tabla 5. WDQ. Morgueson y Humprey	30
Tabla 6. Vischer (2008)	31
Tabla 7. Barbosa Filho (2005)	36
Tabla 8. Villarouco y Andreto (2008)	38
Tabla 9. Comparativo metodologías	39
Tabla 10. Porcentajes de participación por grupos	64

Índice de gráficos

Gráfico 1. Resultados promedios de las preguntas por sujetos	65
Gráfico 2. Resultado promedio por grupos de discapacidad	66
Gráfico 3. Promedio personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad	66
Gráfico 4. Condiciones del teletrabajo	67
Gráfico 5. Diseño del puesto de trabajo, resultados generales	68
Gráfico 6. Diseño del puesto de trabajo, resultados por grupos	68
Gráfico 7. Diseño del puesto de trabajo, personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad	69
Gráfico 8. Integración en la empresa, resultados generales	69
Gráfico 9. Integración en la empresa, resultados por grupos	70
Gráfico 10. Integración en la empresa, personas con discapacidad vs. Person sin discapacidad	70
Gráfico 11. Conciliación de la vida laboral, resultados generales	71
Gráfico 12. Conciliación de la vida laboral, resultados por grupos	71
Gráfico 13. Conciliación de la vida laboral. Personas con discapacidad vs. Personas sin discapacidad	72
Gráfico 14. Retribución económica, resultados generales	72

Gráfico 15. Retribución económica, resultados por grupos	73
Gráfico 16. Retribución económica, personas con discapacidad vs. personas sin discapacidad	73
Gráfico 17. Evaluación del rendimiento, resultados generales	74
Gráfico 18. Evaluación del rendimiento, resultados por grupos	74
Gráfico 19. Evaluación del rendimiento, personas con discapacidad vs. sin discapacidad	75
Gráfico 20. Resultados generales	75
Gráfico 21. Condiciones ambientales pasadas	77
Gráfico 22. Diseño del puesto de trabajo, situación en trabajos previos	77
Gráfico 23. Integración en la empresa, situación en trabajos previos	75
Gráfico 24. Conciliación de la vida laboral, situación en trabajos previos	76
Gráfico 25. Retribución económica, situación en trabajos previos.....	77
Gráfico 26. Evaluación del rendimiento, situaciones laborales pasadas.....	78
Gráfico 27. Preguntas de conclusión por orden de prioridad	79
Gráfico 28. Preguntas de conclusión respecto a la baja voluntaria	80

10. ADJUNTOS

Adjunto 1. Resultados

ADJUNTO 1.1. SITUACIÓN PERSONAL:

	1. Edad:	2. Sexo:	3. Nivel de cualificación educacional exigido por su puesto de trabajo actual:	4. Experiencia laboral previa exigida para su puesto de trabajo actual al ingresar en la empresa:	5. Tipo de discapacidad:
SUJETO 1	36 - 45	Masculino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad auditiva
SUJETO 2	26 - 35	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 5 años	Discapacidad auditiva
SUJETO 3	26 - 35	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad auditiva
SUJETO 4	36 - 45	Masculino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad auditiva
SUJETO 5	26 - 35	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 5 años	Discapacidad auditiva
SUJETO 10	46 - 55	Femenino	Exige estudios de postgrado finalizados	Sin experiencia	Discapacidad auditiva
SUJETO 13	26 - 35	Masculino	Exige estudios de grado superior finalizados	Sin experiencia	Discapacidad auditiva
SUJETO 14	26 - 35	Masculino	Exige estudios de grado medio finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad auditiva
SUJETO 25	46 - 55	Masculino	Exige estudios de postgrado finalizados	Superior a 5 años	Discapacidad auditiva
SUJETO 27	46 - 55	Masculino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 3 años	Discapacidad auditiva

SUJETO 36	18 - 25	Masculino	Exige estudios de grado superior finalizados	Sin experiencia	Discapacidad auditiva
SUJETO 17	Mayor de 56 años	Masculino	Exige estudios de postgrado finalizados	Superior a 5 años	Discapacidad física o motora
SUJETO 18	46 – 55	Femenino	No hay exigencia de estudios	Sin experiencia	Discapacidad física o motora
SUJETO 20	46 – 55	Femenino	No hay exigencia de estudios	Sin experiencia	Discapacidad física o motora
SUJETO 21	36 – 45	Masculino	No hay exigencia de estudios	Al menos 6 meses	Discapacidad física o motora
SUJETO 24	26 – 35	Masculino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 3 años	Discapacidad física o motora
SUJETO 26	36 – 45	Femenino	Exige la educación básica obligatoria finalizada	Al menos 1 año	Discapacidad física o motora
SUJETO 29	36 – 45	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 3 años	Discapacidad física o motora
SUJETO 30	46 – 55	Masculino	Exige estudios de grado medio finalizados	Superior a 5 años	Discapacidad física o motora
SUJETO 32	46 – 55	Masculino	Exige estudios de grado superior finalizados	Superior a 5 años	Discapacidad física o motora
SUJETO 33	18 - 25	Masculino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 6 meses	Discapacidad física o motora
SUJETO 38	46 – 55	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad física o motora
SUJETO 40	36 – 45	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad física o motora

SUJETO 43	26 – 35	Femenino	No hay exigencia de estudios	Al menos 1 año	Discapacidad física o motora
SUJETO 44	46 – 55	Femenino	No hay exigencia de estudios	Sin experiencia	Discapacidad física o motora
SUJETO 45	26 – 35	Femenino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad física o motora
SUJETO 46	26 – 35	Femenino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad física o motora
SUJETO 35	46 – 55	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Superior a 5 años	Discapacidad visual
SUJETO 47	26 – 35	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Sin experiencia	Discapacidad visual
SUJETO 22	26 – 35	Femenino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad orgánica
SUJETO 31	46 – 55	Masculino	No hay exigencia de estudios	Sin experiencia	Discapacidad orgánica
SUJETO 37	26 – 35	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 1 año	Discapacidad orgánica
SUJETO 39	36 – 45	Femenino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Al menos 6 meses	Discapacidad orgánica
SUJETO 19	36 – 45	Masculino	No hay exigencia de estudios	Sin experiencia	Discapacidad intelectual
SUJETO 6	36 - 45	Masculino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Al menos 3 años	Otra

SUJETO 42	46 – 55	Masculino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Al menos 3 años	Otra
SUJETO 48	36 – 45	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Sin experiencia	Otra
SUJETO 7	46 - 55	Femenino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 1 año	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 8	36 - 45	Femenino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 1 año	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 9	46 - 55	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 5 años	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 11	18 - 25	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 1 año	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 12	36 – 45	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 3 años	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 15	26 – 35	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Al menos 3 años	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 16	46 – 55	Masculino	Exige estudios de grado medio finalizados	Sin experiencia	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 23	Mayor de 56 años	Femenino	Exige estudios de grado superior finalizados	Superior a 5 años	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 28	46 – 55	Masculino	Exige estudios de grado superior finalizados	Superior a 5 años	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 34	36 – 45	Femenino	Exige estudios de postgrado finalizados	Al menos 3 años	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 41	46 – 55	Femenino	Exige estudios de formación profesional finalizados	Sin experiencia	No soy una persona con discapacidad

	6. Grado de discapacidad:	7. ¿Su discapacidad es congénita (de nacimiento) o adquirida?	8. ¿Utiliza ayudas técnicas u otros tipos de ayudas para su vida diaria y laboral debido a su discapacidad?	9. ¿El coste de las ayudas técnicas o de otro tipo mencionadas en el apartado anterior es cubierto por la seguridad social?
SUJETO 1	De 40 a 45%	discapacidad adquirida entre 5 - 12 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 2	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida antes de los 5 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial quedando la mayor parte del coste a cargo de la seguridad social
SUJETO 3	De 40 a 45%	Discapacidad adquirida entre los 13 a los 18 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial quedando la mayor parte del coste a cargo de la seguridad social
SUJETO 4	De 40 a 45%	discapacidad adquirida entre 5 - 12 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 5	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida antes de los 5 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial quedando la mayor parte del coste a cargo de la seguridad social
SUJETO 10	De 33% a 39%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es totalmente cubierto por la seguridad social
SUJETO 13	De 40 a 45%	Discapacidad adquirida antes de los 5 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial quedando la mayor parte del coste a cargo de la seguridad social
SUJETO 14	Igual o superior al 65%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 25	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 26 - 35 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 27	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida antes de los 5 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 36	De 33% a 39%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial quedando la mayor parte del coste a cargo de la seguridad social
SUJETO 17	Igual o superior al 65%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos

SUJETO 18	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 36 -45 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 20	De 40 a 45%	Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 21	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 26 - 35 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 24	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 13 a los 18 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial, quedando la mayor parte del coste a cargo del usuario
SUJETO 26	Igual o superior al 65%	discapacidad adquirida entre 5 - 12 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial, quedando la mayor parte del coste a cargo del usuario
SUJETO 29	Igual o superior al 65%	Discapacidad adquirida entre los 13 a los 18 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es cubierto de forma parcial, quedando la mayor parte del coste a cargo del usuario
SUJETO 30	Igual o superior al 65%	Discapacidad congénita	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 32	Discapacidad <33%	Discapacidad adquirida entre los 36 -45 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de bajo coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 33	Discapacidad <33%	Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 38	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 36 -45 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 40	De 33% a 39%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de bajo coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 43	Igual o superior al 65%	discapacidad adquirida entre 5 - 12 años	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	Es totalmente cubierto por la seguridad social

SUJETO 44	Discapacidad <33%	Discapacidad adquirida entre los 36 -45 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 45	De 46% a 55%	Discapacidad congénita	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 46	De 46% a 55%	Discapacidad congénita	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 35	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 46 - 55	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de bajo coste	No es cubierto en su totalidad y me hago cargo del importe total de tales gastos
SUJETO 47	Igual o superior al 65%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de bajo coste	No es cubierto en su totalidad, pero puedo contar con la ayuda de la empresa en la que trabajo para solventarlos
SUJETO 22	De 33% a 39%	Discapacidad congénita	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 31	De 40 a 45%	Discapacidad adquirida entre los 13 a los 18 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 37	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 39	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida entre los 26 - 35 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 19	De 33% a 39%	Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 6	Igual o superior al 65%	Discapacidad congénita	Sí, utilizo ayudas técnicas o de otro tipo de alto coste	No es cubierto en su totalidad, pero puedo contar con la ayuda de subvenciones para solventar tales gastos
SUJETO 42	Igual o superior al 65%	Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo

SUJETO 48	De 46% a 55%	Discapacidad adquirida de los 19 a 25 años	No necesito ningún tipo de apoyo tecnológico o de otro tipo para desarrollar mi vida diaria y laboral en condiciones igualitarias	No necesito ayudas técnicas o de otro tipo
SUJETO 7	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 8	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 9	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 11	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 12	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 15	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 16	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 23	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 28	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 34	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad
SUJETO 41	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad	No soy una persona con discapacidad

	10. ¿Ha tenido dificultad en la inserción laboral?	11. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa actual?	12. En la empresa actual, ¿Ha sido promocionado alguna vez?	13. ¿En qué modalidad trabajabas antes de la pandemia del coronavirus en su trabajo actual?
SUJETO 1	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial

SUJETO 2	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 3	He tenido grandes dificultades para encontrar trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 4	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 5	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 10	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Más de 10 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 13	He tenido grandes dificultades para encontrar trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 14	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 25	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	De 3 - 5 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 27	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Más de 10 años	He sido promocionado en una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 36	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 17	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en más de una ocasión	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial
SUJETO 18	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	De 3 - 5 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial

SUJETO 20	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 21	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 24	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 26	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 29	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	De 3 - 5 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 30	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 32	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Más de 10 años	He sido promocionado en más de una ocasión	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo
SUJETO 33	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 38	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 40	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 43	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	De 3 - 5 años	He sido promocionado en una ocasión	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial
SUJETO 44	He tenido grandes dificultades para encontrar trabajo	De 5-10 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial

SUJETO 45	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 46	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 35	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 47	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 22	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 31	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 37	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 39	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Entre 1-3 años	He sido promocionado en una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 19	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 6	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	De 5-10 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 42	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 48	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	He sido promocionado en una ocasión	Totalmente presencial

SUJETO 7	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 8	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial
SUJETO 9	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Más de 10 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial
SUJETO 11	En situaciones puntuales he tenido dificultades para encontrar trabajo, pero la mayoría de las veces lo he encontrado sin gran dificultad	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo
SUJETO 12	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Menos de 1 año	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente teletrabajo
SUJETO 15	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 16	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en más de una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 23	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en más de una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 28	Nunca he tenido dificultades para obtener un puesto de trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en una ocasión	Totalmente presencial
SUJETO 34	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Entre 1-3 años	Nunca he sido promocionado y nunca me han ofrecido la posibilidad de promoción	Totalmente presencial
SUJETO 41	He tenido dificultades para encontrar trabajo en algunas ocasiones, pero al final encontraba trabajo	Más de 10 años	He sido promocionado en más de una ocasión	Totalmente presencial

	14. ¿En qué modalidad trabaja desde la pandemia en su trabajo actual?	15. ¿Ha trabajado siempre en la reserva de plazas para personas con discapacidad?	16. ¿En qué tipos de empresas ha trabajado?
SUJETO 1	Totalmente teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)

SUJETO 2	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 3	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	Todos mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 4	Totalmente teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 5	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 10	Totalmente teletrabajo	Todos mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 13	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 14	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 25	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 27	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 36	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 17	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 18	Totalmente presencial	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)

SUJETO 20	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 21	Totalmente presencial	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 24	Totalmente presencial	Todos mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 26	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 29	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	Todos mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 30	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 32	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 33	Totalmente presencial	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 38	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 40	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial	Todos mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 43	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 44	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)

SUJETO 45	Totalmente presencial	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 46	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 35	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 47	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 22	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 31	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 37	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 39	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 19	Totalmente presencial	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 6	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	La mayoría de mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 42	Totalmente presencial	Todos mis empleos han sido fuera de la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 48	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial	La mayoría de mis empleos han sido en la reserva de plazas para personas con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)

SUJETO 7	Totalmente presencial	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 8	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 9	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 11	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	Siempre he trabajado en centros especiales de empleo
SUJETO 12	Totalmente teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 15	Totalmente teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 16	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 23	Totalmente presencial	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis empleos han sido en centros especiales de empleo, pero en algunas ocasiones he trabajado en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 28	50% de la jornada presencial y 50% de teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)
SUJETO 34	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo teletrabajo	No soy una persona con discapacidad	Todos mis trabajos han sido en empresas ordinarias (sea del sector público o privado)
SUJETO 41	Parte presencial, parte teletrabajo, siendo la mayor parte del tiempo presencial	No soy una persona con discapacidad	La mayoría de mis trabajos han sido en empresas ordinarias (del sector público o privado)

17. ¿Cuántos contratos de trabajo con distintas empresas ha tenido en toda su vida laboral?	18. En su vida laboral, ¿Cuál es el periodo máximo de tiempo que ha trabajado de forma seguida en una misma empresa?	19. ¿Qué tipos de contratos ha tenido en su vida laboral por cuenta ajena?	20. ¿Ha estado en paro alguna vez? (sin considerar el periodo de paro por ERTE)
--	---	---	--

SUJETO 1	Más de 10 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 2	De 2 a 4 contratos	De 5 -10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, en pocas ocasiones ajenas a mi voluntad
SUJETO 3	De 5 a 7 contratos	Entre 1-3 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 4	Más de 10 contratos	Entre 1-3 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 5	De 2 a 4 contratos	De 5 -10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, intercalo contratos de trabajo con periodos de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 10	1 contrato	Más de 10 años	Todos mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 13	De 2 a 4 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 14	De 2 a 4 contratos	De 3 - 5 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 25	De 5 a 7 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 27	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	Todos mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 36	De 2 a 4 contratos	Menos de 1 año	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Nunca he estado en paro
SUJETO 17	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	Todos mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad

SUJETO 18	De 5 a 7 contratos	De 5 -10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 20	Más de 10 contratos	Entre 1-3 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 21	De 8 a 10 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 24	De 2 a 4 contratos	Entre 1-3 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Nunca he estado en paro
SUJETO 26	De 5 a 7 contratos	De 5 -10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 29	De 5 a 7 contratos	De 5 -10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Nunca he estado en paro
SUJETO 30	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Nunca he estado en paro
SUJETO 32	De 5 a 7 contratos	Entre 1-3 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, intercalo contratos de trabajo con periodos de paro ajenos a mi voluntad
SUJETO 33	De 5 a 7 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Nunca he estado en paro
SUJETO 38	De 8 a 10 contratos	Más de 10 años	Todos mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 40	De 5 a 7 contratos	De 5 -10 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad

SUJETO 43	De 2 a 4 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Nunca he estado en paro
SUJETO 44	Más de 10 contratos	De 5 -10 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 45	De 5 a 7 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 46	De 5 a 7 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 35	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 47	De 8 a 10 contratos	Entre 1-3 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, he estado en paro en pocas ocasiones por elección personal
SUJETO 22	De 2 a 4 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 31	De 8 a 10 contratos	Más de 10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 37	De 2 a 4 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Nunca he estado en paro
SUJETO 39	De 5 a 7 contratos	De 3 - 5 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 19	Más de 10 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Nunca he estado en paro
SUJETO 6	De 2 a 4 contratos	De 5 -10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad

SUJETO 42	Más de 10 contratos	Entre 1-3 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 48	De 2 a 4 contratos	Entre 1-3 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 7	De 5 a 7 contratos	Más de 10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 8	De 2 a 4 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, he estado en muchas situaciones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 9	De 5 a 7 contratos	De 5 -10 años	Todos mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 11	De 2 a 4 contratos	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Nunca he estado en paro
SUJETO 12	Más de 10 contratos	De 3 - 5 años	La mayoría de mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, intercalo contratos de trabajo con periodos de paro ajenos a mi voluntad
SUJETO 15	1 contrato	Entre 1-3 años	Todos mis contratos han sido temporales o por obra y servicio	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 16	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 23	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Sí, en pocas ocasiones de paro ajenas a mi voluntad
SUJETO 28	De 2 a 4 contratos	Más de 10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Nunca he estado en paro
SUJETO 34	De 8 a 10 contratos	De 5 -10 años	He tenido contratos temporales o por obra y servicio en una cantidad similar a los contratos indefinidos	Sí, he estado en paro en pocas ocasiones por elección personal

SUJETO 41	De 5 a 7 contratos	Más de 10 años	La mayoría de mis contratos han sido indefinidos	Nunca he estado en paro
------------------	--------------------	----------------	--	-------------------------

ESCALA DE CORRESPONDENCIA PARA LOS RESULTADOS PRESENTADOS EN LOS SIGUIENTES APARTADOS:

ESCALA DE CORRESPONDENCIA	
No soy una persona con discapacidad	0
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ADJUNTO 1.2. CONDICIONES AMBIENTALES:

GUÍA PREGUNTAS CONDICIONES AMBIENTALES			
21. En mi trabajo actual, el entorno urbanístico de la empresa es accesible, con pendientes adecuadas, aceras anchas, pavimento en buenas condiciones, etc.	22. En mi trabajo actual, el trayecto desde mi casa al trabajo no se ve afectado por barreras físicas del recorrido urbanístico y del sistema de transporte que utilizo.	23. En mi trabajo actual, los accesos al edificio donde se encuentra la organización son accesibles, con anchos de paso generosos; inclinaciones adecuadas o inexistentes; pavimento en buen estado, etc.	24. En mi trabajo actual, la circulación vertical es accesible. El edificio cuenta con ascensores, rampas y escaleras adecuados, es decir: con anchos de paso amplios, pasamanos, señalización visible y con contraste de colores, acompañada de alto relieve o braille.
25. En mi trabajo actual, la circulación horizontal (pasillos y anchos de paso) es fluida, intuitiva y organizada.	26. En mi trabajo actual existen aseos accesibles a personas con discapacidad física con todas las adaptaciones necesarias (espacio de giro, barras de apoyo, accesorios, etc.)	27. En mi trabajo actual, cuento con un comedor accesible (mesas con espacio inferior, anchos de paso generosos, equipamientos a alturas adecuadas, etc.)	28. En mi trabajo actual, el espacio físico donde desarrollo mi trabajo tiene anchos de paso adecuados; pavimento en buen estado, de material antideslizante y sin brillos y no existen barreras físicas en los pasillos.

29. En mi trabajo actual, el mobiliario es accesible y confortable. Las sillas tienen reposabrazos y son de altura y respaldo ajustables; las mesas tienen espacio inferior para la entrada de una silla de ruedas y su altura es ajustable.	30. En mi trabajo actual, me gusta la distribución del mobiliario; la posición de mi mesa es adecuada, permitiéndome ver y hablar con mis compañeros de frente; desde mi mesa tengo una vista agradable y la distancia entre mesas es suficiente para mantener la distancia social.	31. En mi trabajo actual el tamaño de la oficina es adecuado.	32. En mi trabajo actual cuento con muchas ventanas y accesorios (persianas y cortinas) que proporcionan iluminación natural adecuada, sin causar reflejos en pantallas y entrada directa de sol en el ambiente.
33. En mi trabajo actual la cantidad de ruido proveniente del exterior es muy baja o inexistente.	34. En mi trabajo actual, el ruido interior es bajo (generado por la actividad que desarrollo, las conversaciones entre compañeros o el teléfono del resto, etc.) y no perjudica mi trabajo, ni una conversación con un compañero, ni las llamadas.	35. En mi trabajo actual, existe ventilación natural y artificial y la temperatura interna está a niveles confortables.	36. En mi trabajo actual, me gustan los colores de las paredes, del pavimento y la decoración. Estos elementos me hacen sentir tranquilo, centrado y motivado en mi trabajo.
37. En mi trabajo actual, la señalización de emergencia y el plan de evacuación son bien visibles, con colores contrastantes, son de fácil comprensión y están disponibles por diferentes puntos del edificio. Las alarmas son de indicación sonora y luminosa.	38. En mi trabajo actual, el espacio de trabajo está limpio y ordenado.	39. En el caso de haber estado teletrabajando en algún momento desde el inicio de la pandemia del coronavirus, considero que al desarrollar mi trabajo desde casa he mantenido condiciones ambientales de trabajo (mobiliario, iluminación, ventilación, ausencia de ruido etc.) semejantes a las del ambiente de trabajo de la empresa.	

		PREGUNTAS																		PUNTO S		
SUJETOS		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		39	
P. MÁXIMA		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	
SUJETO 1		4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	69
SUJETO 2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	69
SUJETO 3		2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	2	5	1	1	60
SUJETO 4		4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	69
SUJETO 5		5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	2	4	5	5	5	4	4	80
SUJETO 10		1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	2	62
SUJETO 13		2	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	73
SUJETO 14		4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	2	2	80
SUJETO 25		4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	85
SUJETO 27		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	90

SUJETO 36	3	2	4	4	4	1	3	2	4	2	4	4	1	2	4	4	4	5	2	59
SUBTOTAL	38	32	48	48	48	43	46	45	49	39	42	41	41	32	38	45	40	50	31	796
SUJETO 17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	90
SUJETO 18	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	76
SUJETO 20	3	4	3	3	4	1	2	3	1	3	3	1	4	1	1	3	4	3	3	50
SUJETO 21	5	3	5	5	5	3	1	3	4	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5	73
SUJETO 24	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4	5	2	5	5	3	78
SUJETO 26	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
SUJETO 29	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	90
SUJETO 30	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	77
SUJETO 32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	70
SUJETO 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
SUJETO 38	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	1	1	1	4	4	1	54
SUJETO 40	1	1	2	4	4	5	5	5	4	3	4	2	4	3	1	2	4	2	1	57
SUJETO 43	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	66
SUJETO 44	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	1	2	4	3	3	50
SUJETO 45	2	1	2	1	4	1	5	5	1	2	5	5	5	1	3	4	1	5	1	54
SUJETO 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	90
SUBTOTAL	58	54	60	64	69	62	58	68	58	59	69	60	66	52	49	53	66	65	51	1141
SUJETO 35	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	88
SUJETO 47	5	2	5	2	5	5	4	4	5	5	1	1	4	1	5	1	5	5	1	66
SUBTOTAL	10	4	10	7	10	10	9	9	10	10	6	6	9	6	9	5	9	10	5	154
SUJETO 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
SUJETO 31	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
SUJETO 37	5	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71
SUJETO 39	1	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	65
SUBTOTAL	11	13	13	13	13	13	10	11	13	11	13	13	13	11	12	12	13	13	13	234
SUJETO 19	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	26
SUJETO 6	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	69
SUJETO 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
SUJETO 48	5	2	3	4	3	3	1	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	70
SUBTOTAL	13	10	12	13	11	12	9	12	12	13	14	14	13	12	12	14	14	14	10	234
SUJETO 7	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	80
SUJETO 8	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	76
SUJETO 9	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	78
SUJETO 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	88
SUJETO 12	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	87
SUJETO 15	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	52
SUJETO 16	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77
SUJETO 23	1	1	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	3	4	74
SUJETO 28	2	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	78
SUJETO 34	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	2	81
SUJETO 41	4	2	5	5	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	71
SUBTOTAL	38	32	45	49	46	50	43	48	47	49	47	47	45	42	40	44	43	47	40	842
P. MINIMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
TOTAL	169	146	189	197	198	191	176	194	190	182	192	182	188	156	161	174	189	200	153	3427
PROM. PREGUNTAS	3,5	3,0	3,9	4,1	4,1	4,0	3,7	4,0	4,0	3,8	4,0	3,8	3,9	3,3	3,4	3,6	3,9	4,2	3,2	3,8

GRUPOS	CANTIDAD SUJETOS	PUNTOS	PROMEDIO POR GRUPOS
DISCAPACIDAD AUDITVA	11	796	72,4
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	16	1141	71,3
DISCAPACIDAD VISUAL	2	154	77,0
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	4	234	58,5
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	1	26	26,0
OTRAS DISCAPACIDADES	3	234	78,0
SIN DISCAPACIDAD	11	842	76,5
TOTAL	48	3427	
PROMEDIO GENERAL			71,4

ADJUNTO 1.3. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

GUÍA PREGUNTAS PUESTO DE TRABAJO			
40. En antiguos trabajos, creo que las condiciones del Ambiente Construido mencionadas en las preguntas anteriores eran mejores.	41. En mi trabajo actual, he recibido una buena formación al incorporarme en la empresa, recibiendo toda la información necesaria para el correcto desarrollo de las tareas que realizo.	42. En mi trabajo actual, realizo actividades variadas y que despiertan mi interés.	43. En mi trabajo actual, realizo actividades adecuadas a mi nivel de formación y habilidades profesionales.
44. En mi trabajo actual, interactúo con un grupo de trabajo dinámico donde me siento motivado.	45. En mi trabajo actual, hay libertad y autonomía para participar en la toma de decisiones que influyen directamente en mi puesto de trabajo.	46. En mi trabajo actual, hay oportunidades claras de ascender en la empresa y sé a qué puestos de trabajo puedo progresar, qué tengo que hacer para ello y en cuánto tiempo podría alcanzar un puesto de trabajo superior al actual.	47. En mi trabajo actual, siento que estoy utilizando todas mis habilidades, conocimientos específicos y que realizo tareas en las que soy bueno.
48. En mi trabajo actual, cuento con todas las herramientas y materiales necesarios para desarrollar mis funciones de forma óptima.	49. En mi trabajo actual, cuento con todas las adaptaciones necesarias a mi discapacidad para el correcto desarrollo de las tareas que realizo, sin tener que hacer un gran esfuerzo extra por no ser el puesto de trabajo adecuado a mi discapacidad	50. En mi puesto de trabajo actual, encuentro retos adecuados a mi nivel de formación, habilidades y, en caso de tener una discapacidad, a la discapacidad, que me hacen sentir estimulado e interesado por lo que hago.	51. En mi trabajo actual, si tengo un problema, cuento con una red de apoyo y comunicación para solucionar los problemas de forma pacífica y eficiente.

SUJETOS	PREGUNTAS											PUNTOS
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	
P. MÁXIMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
SUJETO 1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	40
SUJETO 2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
SUJETO 3	4	2	2	5	2	2	2	3	5	4	4	35

SUJETO 4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	3	33
SUJETO 5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	43
SUJETO 10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	20
SUJETO 13	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	1	34
SUJETO 14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
SUJETO 25	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	37
SUJETO 27	5	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	34
SUJETO 36	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	38
SUBTOTAL	41	36	37	41	34	26	34	37	36	39	37	398
SUJETO 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
SUJETO 18	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	45
SUJETO 20	1	1	1	3	1	1	4	4	1	3	1	21
SUJETO 21	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	35
SUJETO 24	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	47
SUJETO 26	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41
SUJETO 29	5	4	4	4	2	2	4	1	5	4	4	39
SUJETO 30	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	39
SUJETO 32	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	47
SUJETO 33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
SUJETO 38	2	3	4	2	1	1	2	2	3	2	3	25
SUJETO 40	2	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	38
SUJETO 43	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	38
SUJETO 44	4	3	2	2	2	1	1	4	2	1	4	26
SUJETO 45	5	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	18
SUJETO 46	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	51
SUBTOTAL	58	60	61	60	51	41	60	56	59	57	56	619
SUJETO 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
SUJETO 47	1	2	2	2	2	4	1	4	4	2	5	29
SUBTOTAL	5	6	6	6	6	8	5	8	8	6	9	73
SUJETO 22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	41
SUJETO 31	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	17
SUJETO 37	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	20
SUJETO 39	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42
SUBTOTAL	22	116	115	116	104	88	109	112	121	109	121	120
SUJETO 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
SUJETO 6	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	36
SUJETO 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
SUJETO 48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49
SUBTOTAL	12	14	13	12	12	12	13	13	13	12	14	140
SUJETO 7	5	5	5	5	3	4	4	5	0	5	5	46
SUJETO 8	3	4	5	3	3	1	5	3	0	4	3	34
SUJETO 9	4	5	5	5	4	1	5	5	0	5	4	43
SUJETO 11	5	4	5	4	3	3	4	4	0	4	4	40
SUJETO 12	3	5	5	5	3	3	4	4	0	5	5	42
SUJETO 15	5	5	5	2	4	1	5	5	0	5	4	41

SUJETO 16	3	4	4	4	4	2	4	3	0	4	3	35
SUJETO 23	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	50
SUJETO 28	3	4	4	4	3	2	4	3	0	4	4	35
SUJETO 34	2	4	4	2	3	2	4	3	0	4	2	30
SUJETO 41	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	48
SUBTOTAL	43	50	51	43	40	28	49	44	4	49	43	444
P. MINIMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
TOTAL	177	184	184	182	161	133	176	176	141	180	184	1878
PROM. PREGUNTAS	3,7	3,8	3,8	3,8	3,4	2,8	3,7	3,7	2,9	3,6	3,6	3,5

GRUPOS	CANTIDAD SUJETOS	PUNTOS	PROMEDIO POR GRUPOS
DISCAPACIDAD AUDITVA	11	398	36,2
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	16	619	38,7
DISCAPACIDAD VISUAL	2	73	36,5
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	4	120	30,0
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	1	11	11,0
OTRAS DISCAPACIDADES	3	140	46,7
SIN DISCAPACIDAD	11	444	40,4
TOTAL	48	1805	
PROMEDIO GENERAL			37,6

ADJUNTO 1.4. INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA:

GUÍA PREGUNTAS INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA			
53. En mi trabajo actual, me siento en igualdad con los demás compañeros y he sido bien acogido por éstos al ingresar en la empresa.	54. En mi trabajo actual, me siento parte de la empresa y mis compañeros se preocupan por mi bienestar.	55. En mi trabajo actual, nunca me he sentido discriminado por motivos no relacionados con mi discapacidad.	56. En mi trabajo actual, nunca me he sentido discriminado por motivos directamente relacionados con mi discapacidad.

SUJETOS	PREGUNTAS				PUNTOS
	53	54	55	56	
SUJETO 1	4	3	4	4	15
SUJETO 2	5	5	5	5	20
SUJETO 3	5	4	5	5	19
SUJETO 4	4	4	4	4	16
SUJETO 5	5	5	5	5	20
SUJETO 10	2	2	2	2	8
SUJETO 13	2	1	2	4	9
SUJETO 14	5	5	5	5	20
SUJETO 25	4	4	4	4	16
SUJETO 27	4	4	5	4	17

SUJETO 36	4	4	4	4	16
SUBTOTAL	44	41	45	46	176
SUJETO 17	5	5	5	5	20
SUJETO 18	5	4	4	4	17
SUJETO 20	4	4	4	4	16
SUJETO 21	4	3	5	5	17
SUJETO 24	5	5	5	5	20
SUJETO 26	4	4	4	4	16
SUJETO 29	5	3	5	5	18
SUJETO 30	4	4	1	1	10
SUJETO 32	4	3	1	1	9
SUJETO 33	5	5	5	5	20
SUJETO 38	4	4	4	4	16
SUJETO 40	1	2	4	4	11
SUJETO 43	4	4	3	4	15
SUJETO 44	4	3	4	1	12
SUJETO 45	4	4	1	2	11
SUJETO 46	5	5	5	5	20
SUBTOTAL	67	62	60	59	248
SUJETO 35	4	4	4	4	16
SUJETO 47	5	3	5	5	18
SUBTOTAL	9	7	9	9	34
SUJETO 22	4	4	4	4	16
SUJETO 31	2	1	1	1	5
SUJETO 37	2	3	4	4	13
SUJETO 39	4	4	5	5	18
SUBTOTAL	12	12	14	14	52
SUJETO 19	2	1	1	1	5
SUJETO 6	4	3	4	4	15
SUJETO 42	5	5	5	5	20
SUJETO 48	5	5	3	3	16
SUBTOTAL	14	13	12	12	51
SUJETO 7	5	5	5	5	20
SUJETO 8	3	2	2	4	11
SUJETO 9	4	4	4	5	17
SUJETO 11	3	3	5	5	16
SUJETO 12	5	5	5	5	20
SUJETO 15	4	4	4	4	16
SUJETO 16	4	4	4	3	15
SUJETO 23	3	4	3	3	13
SUJETO 28	4	4	5	5	18
SUJETO 34	3	3	3	3	12
SUJETO 41	4	5	5	4	18
SUBTOTAL	42	43	45	46	176
P. MINIMA	1	1	1	1	1

TOTAL	190	179	186	187	742
PROM. PREGUNTAS	4,0	3,7	3,9	3,9	3,9

GRUPOS	CANTIDAD SUJETOS	PUNTOS	PROMEDIO POR GRUPOS
DISCAPACIDAD AUDITVA	11	176	16,0
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	16	248	15,5
DISCAPACIDAD VISUAL	2	34	17,0
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	4	52	13,0
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	1	5	5,0
OTRAS DISCAPACIDADES	3	51	17,0
SIN DISCAPACIDAD	11	176	16,0
TOTAL	48	742	
PROMEDIO GENERAL			15,5

ADJUNTO 1.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

GUÍA PREGUNTAS CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL			
58. En mi trabajo actual, el horario de trabajo es adecuado y permite que dedique tiempo de calidad a mi familia, posibilitando que, en caso de tener hijos menores u otros familiares dependientes a cargo, pueda darles una correcta asistencia y participar activamente en sus vidas.	59. En mi trabajo actual, el horario de trabajo es adecuado y tengo tiempo libre para dedicarlo a actividades culturales, educativas, deportivas y/o de ocio.	60. En mi trabajo actual, el horario y la organización del trabajo me permiten conciliar con las citas médicas o rehabilitaciones que necesito a causa de mi discapacidad.	61. Durante el periodo de teletrabajo he conseguido mantener las mismas condiciones de horarios y organización que tenía en la forma presencial.

SUJETOS	PREGUNTAS				PUNTOS
	58	59	60	61	
P. MÁXIMA	5	5	5	5	20
SUJETO 1	2	2	0	4	8
SUJETO 2	2	2	3	2	9
SUJETO 3	2	3	5	1	11
SUJETO 4	2	2	0	4	8
SUJETO 5	2	2	1	2	7
SUJETO 10	4	3	2	3	12
SUJETO 13	2	2	3	5	12
SUJETO 14	3	4	3	4	14
SUJETO 25	3	4	4	4	15
SUJETO 27	4	4	4	5	17
SUJETO 36	5	5	5	5	20

SUBTOTAL	31	33	30	39	133
SUJETO 17	4	4	4	5	17
SUJETO 18	4	4	4	0	12
SUJETO 20	1	3	4	1	9
SUJETO 21	4	3	3	3	13
SUJETO 24	4	4	3	3	14
SUJETO 26	3	3	2	4	12
SUJETO 29	2	2	2	4	10
SUJETO 30	4	4	5	4	17
SUJETO 32	2	2	3	2	9
SUJETO 33	5	5	5	5	20
SUJETO 38	4	4	3	1	12
SUJETO 40	4	4	4	4	16
SUJETO 43	4	4	5	4	17
SUJETO 44	1	2	3	0	6
SUJETO 45	1	1	0	0	2
SUJETO 46	5	5	0	0	10
SUBTOTAL	52	54	50	40	196
SUJETO 35	4	4	5	4	17
SUJETO 47	4	4	5	4	17
SUBTOTAL	8	8	10	8	34
SUJETO 22	4	4	4	4	16
SUJETO 31	1	1	1	0	3
SUJETO 37	3	2	2	4	11
SUJETO 39	4	3	5	2	14
SUBTOTAL	12	10	12	10	44
SUJETO 19	3	3	3	0	9
SUJETO 6	3	3	4	4	14
SUJETO 42	5	5	5	5	20
SUJETO 48	4	5	5	4	18
SUBTOTAL	12	13	14	13	52
SUJETO 7	5	5	5	0	15
SUJETO 8	3	3	0	3	9
SUJETO 9	2	2	0	2	6
SUJETO 11	4	4	0	3	11
SUJETO 12	1	2	0	5	8
SUJETO 15	4	4	0	4	12
SUJETO 16	4	4	0	4	12
SUJETO 23	5	5	5	5	20
SUJETO 28	4	3	0	4	11
SUJETO 34	2	2	0	5	9
SUJETO 41	4	4	0	4	12
SUBTOTAL	38	38	10	39	125
P. MINIMA	1	1	1	1	4
TOTAL	156	159	129	149	593

PROM. PREGUNTAS	3,3	3,3	2,7	3,1	3,1
-----------------	-----	-----	-----	-----	-----

GRUPOS	CANTIDAD SUJETOS	PUNTOS	PROMEDIO POR GRUPOS
DISCAPACIDAD AUDITVA	11	133	12,09
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	16	196	12,25
DISCAPACIDAD VISUAL	2	34	17,00
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	4	44	11,00
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	1	9	9,00
OTRAS DISCAPACIDADES	3	52	17,33
SIN DISCAPACIDAD	11	125	11,36
TOTAL	48	593	
PROMEDIO GENERAL			12,35

ADJUNTO 1.6. RETRIBUCIÓN ECONOMICA

GUÍA PREGUNTAS RETRIBUCIÓN ECONOMICA			
63. Mi sueldo en la empresa actual es adecuado al puesto de trabajo que desarrollo.	64. En la empresa actual percibo un sueldo similar al de los demás compañeros que desarrollan la misma actividad que yo.	65. En la empresa actual, el sueldo que percibo es suficiente para cubrir todas mis necesidades, incluidas las derivadas de la discapacidad en caso de ser una persona con discapacidad.	66. Considero que los sueldos en la empresa en la que trabajo son parecidos a los de otras empresas que desarrollan actividades similares.

SUJETOS	PREGUNTAS				TOTAL
	63	64	65	66	
SUJETO 1	1	1	1	2	5
SUJETO 2	2	2	2	3	9
SUJETO 3	4	4	4	2	14
SUJETO 4	1	2	2	2	7
SUJETO 5	2	3	2	3	10
SUJETO 10	4	2	2	2	10
SUJETO 13	3	3	3	3	12
SUJETO 14	4	4	3	3	14
SUJETO 25	2	3	3	2	10
SUJETO 27	4	3	5	3	15
SUJETO 36	4	4	4	3	15
SUBTOTAL	31	31	31	28	121
SUJETO 17	5	5	5	5	20
SUJETO 18	1	4	3	3	11
SUJETO 20	1	4	5	4	14
SUJETO 21	3	3	3	2	11
SUJETO 24	5	3	2	3	13
SUJETO 26	2	4	2	3	11

SUJETO 29	4	4	4	1	13
SUJETO 30	3	3	4	3	13
SUJETO 32	1	2	1	3	7
SUJETO 33	3	3	1	4	11
SUJETO 38	1	3	1	1	6
SUJETO 40	1	1	1	4	7
SUJETO 43	2	2	4	2	10
SUJETO 44	5	5	3	4	17
SUJETO 45	1	1	1	5	8
SUJETO 46	4	1	4	4	13
SUBTOTAL	42	48	44	51	185
SUJETO 35	4	4	4	4	16
SUJETO 47	5	2	4	4	15
SUBTOTAL	9	6	8	8	31
SUJETO 22	4	4	4	4	16
SUJETO 31	1	4	1	4	10
SUJETO 37	1	1	1	1	4
SUJETO 39	3	3	4	4	14
SUBTOTAL	9	12	10	13	44
SUJETO 19	3	5	1	5	14
SUJETO 6	2	3	3	2	10
SUJETO 42	5	5	2	2	14
SUJETO 48	5	5	5	5	20
SUBTOTAL	12	13	10	9	44
SUJETO 7	5	5	4	5	19
SUJETO 8	2	2	3	1	8
SUJETO 9	2	2	3	2	9
SUJETO 11	3	5	4	3	15
SUJETO 12	3	3	3	2	11
SUJETO 15	1	2	1	1	5
SUJETO 16	2	3	3	3	11
SUJETO 23	2	2	2	2	8
SUJETO 28	2	3	4	2	11
SUJETO 34	4	3	4	3	14
SUJETO 41	2	4	1	3	11
SUBTOTAL	28	34	32	27	122
P. MINIMA	1	1	1	1	4
TOTAL	134	149	136	141	561
PROM. PREGUNTAS	2,8	3,1	2,8	2,9	2,9

GRUPOS	CANTIDAD SUJETOS	PUNTOS	PROMEDIO POR GRUPOS
DISCAPACIDAD AUDITIVA	11	121	11,00
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	16	185	11,56
DISCAPACIDAD VISUAL	2	31	15,50
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	4	44	11,00

DISCAPACIDAD INTELECTUAL	1	14	14,00
OTRAS DISCAPACIDADES	3	44	14,67
SIN DISCAPACIDAD	11	122	11,09
TOTAL	48	561	
PROMEDIO GENERAL			11,69

ADJUNTO 1.7. EVALUACIÓN DEL TRABAJO:

GUÍA PREGUNTAS EVALUACIÓN DEL TRABAJO		
68. En mi trabajo actual, recibo evaluaciones periódicas de parte de la empresa respecto a mi rendimiento laboral, identificando los puntos positivos y negativos del trabajo que he realizado.	69. En mi trabajo actual, he recibido por parte de mis superiores orientación para mejorar los puntos débiles e incentivo y reconocimiento por las cosas buenas que he hecho.	70. En mi trabajo actual, tengo libertad para valorar mi propio trabajo y proponer cambios para mejorar mi rendimiento.

SUJETOS	PREGUNTAS			PUNTOS
	68	69	70	
P. MÁXIMA	5	5	5	15
SUJETO 1	2	2	2	6
SUJETO 2	4	4	4	12
SUJETO 3	3	3	2	8
SUJETO 4	2	2	2	6
SUJETO 5	2	2	4	8
SUJETO 10	3	3	3	9
SUJETO 13	4	4	3	11
SUJETO 14	4	4	4	12
SUJETO 25	2	2	4	8
SUJETO 27	1	1	2	4
SUJETO 36	2	3	3	8
SUBTOTAL	29	30	33	92
SUJETO 17	4	5	5	14
SUJETO 18	4	4	5	13
SUJETO 20	1	1	1	3
SUJETO 21	3	3	3	9
SUJETO 24	5	5	4	14
SUJETO 26	4	4	4	12
SUJETO 29	2	3	4	9
SUJETO 30	1	3	3	7
SUJETO 32	1	4	4	9
SUJETO 33	4	3	3	10
SUJETO 38	1	1	3	5
SUJETO 40	3	4	4	11
SUJETO 43	2	2	2	6

SUJETO 44	1	1	3	5
SUJETO 45	1	2	1	4
SUJETO 46	5	5	5	15
SUBTOTAL	42	50	54	146
SUJETO 35	4	4	4	12
SUJETO 47	2	2	4	8
SUBTOTAL	6	6	8	20
SUJETO 22	4	4	4	12
SUJETO 31	1	4	2	7
SUJETO 37	1	2	3	6
SUJETO 39	4	5	4	13
SUBTOTAL	10	15	13	38
SUJETO 19	5	1	1	7
SUJETO 6	3	3	2	8
SUJETO 42	5	5	5	15
SUJETO 48	3	3	4	10
SUBTOTAL	11	11	11	33
SUJETO 7	4	4	3	11
SUJETO 8	1	3	3	7
SUJETO 9	2	2	4	8
SUJETO 11	5	4	4	13
SUJETO 12	1	5	5	11
SUJETO 15	1	1	5	7
SUJETO 16	3	4	4	11
SUJETO 23	2	4	4	10
SUJETO 28	2	3	4	9
SUJETO 34	2	2	4	8
SUJETO 41	4	3	5	12
SUBTOTAL	27	35	45	107
P. MINIMA	1	1	1	3
TOTAL	130	148	165	443
PROM. PREGUNTAS	2,7	3,1	3,4	3,1

GRUPOS	CANTIDAD SUJETOS	PUNTOS	PROMEDIO POR GRUPOS
DISCAPACIDAD AUDITVA	11	92	8,36
DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA	16	146	9,13
DISCAPACIDAD VISUAL	2	20	10,00
DISCAPACIDAD ORGÁNICA	4	38	9,50
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	1	7	7,00
OTRAS DISCAPACIDADES	3	33	11,00
SIN DISCAPACIDAD	11	107	9,73
TOTAL	48	443	
PROMEDIO GENERAL			9,23

ADJUNTO 1.8. VALORACIÓN POR INDICADORES:

GUÍA PREGUNTAS CONCLUSIONES		
72. Ambiente construido de trabajo (palabras clave: accesibilidad física, señalización, iluminación, ruido, disposición de los muebles, confort, limpieza, seguridad)	73. Diseño del puesto de trabajo (palabras clave: formación por parte de la empresa; puesto de trabajo adecuado a su formación y discapacidad; variedad de actividades; libertad y autonomía para la realización del trabajo).	74. Integración en la empresa (palabras clave: ausencia de prejuicios, igualdad, relación con compañeros)
75. Conciliación de la vida laboral (palabras clave: horario de trabajo estable, tiempo para la familia, deporte, estudios, ocio, citas médicas y rehabilitaciones.)	76. Retribución económica (palabras clave: sueldo adecuado a la tarea que realizas, igualdad salarial interna y externa, sueldo adecuado a sus necesidades).	77. Evaluación del trabajo (palabras clave: conocer sus puntos fuertes y débiles, recibir comentarios de reconocimiento por un trabajo bien hecho, recibir orientación para mejorar los puntos débiles, poder evaluar su propio trabajo)

SUJETOS	PREGUNTAS					
	72	73	74	75	76	77
SUJETO 1	6	5	3	1	2	4
SUJETO 2	4	3	6	2	1	5
SUJETO 3	3	1	2	4	5	6
SUJETO 4	6	4	3	1	2	5
SUJETO 5	3	2	5	4	1	6
SUJETO 10	5	4	3	4	3	5
SUJETO 13	3	2	2	1	2	3
SUJETO 14	2	2	1	2	2	6
SUJETO 25	2	2	2	4	5	5
SUJETO 27	1	3	2	1	2	6
SUJETO 36	3	1	2	1	2	2
SUJETO 17	1	1	1	1	1	1
SUJETO 18	6	4	5	2	1	3
SUJETO 20	2	2	1	2	1	1
SUJETO 21	1	1	1	1	2	2
SUJETO 24	1	1	1	1	1	1
SUJETO 26	1	1	1	1	1	1
SUJETO 29	2	3	2	2	1	1
SUJETO 30	6	4	6	6	3	5
SUJETO 32	5	6	4	1	2	3
SUJETO 33	6	5	5	6	6	5
SUJETO 38	3	1	1	1	1	2
SUJETO 40	1	1	1	2	1	2
SUJETO 43	5	5	5	5	3	4

SUJETO 44	2	1	6	3	1	1
SUJETO 45	3	3	4	2	1	2
SUJETO 46	2	1	1	3	1	3
SUJETO 35	1	5	5	1	4	1
SUJETO 47	6	5	2	3	1	4
SUJETO 22	4	4	4	3	4	4
SUJETO 31	3	2	1	1	4	5
SUJETO 37	2	2	1	3	1	3
SUJETO 39	3	3	5	4	6	5
SUJETO 19	3	6	4	2	1	5
SUJETO 6	3	5	6	2	1	4
SUJETO 42	3	3	3	4	4	2
SUJETO 48	1	1	1	1	1	1
SUJETO 7	2	1	1	1	1	1
SUJETO 8	1	2	1	2	3	4
SUJETO 9	5	2	3	1	1	1
SUJETO 11	6	6	6	6	6	6
SUJETO 12	1	1	1	1	1	5
SUJETO 15	5	3	3	2	1	4
SUJETO 16	5	5	6	5	5	4
SUJETO 23	2	1	2	2	3	1
SUJETO 28	4	5	5	5	3	3
SUJETO 34	1	1	1	1	4	1
SUJETO 41	1	2	1	1	1	1
1	13	15	17	19	23	13
2	8	10	8	12	8	6
3	11	7	6	5	6	6
4	3	5	4	6	5	8
5	6	8	7	3	3	10
6	7	3	6	3	3	5

RESPUESTA	AMBIENTE CONSTRUIDO DE TRABAJO	DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	EVALUACIÓN DEL TRABAJO
1	13	15	17	19	23	13
2	8	10	8	12	8	6
3	11	7	6	5	6	6
PROMEDIOS	10,67	10,67	10,33	12,00	12,33	8,33

GUÍA PREGUNTAS CONCLUSIONES		
78. Ambiente construido de trabajo (palabras clave: accesibilidad física, señalización, iluminación, ruido, disposición de los muebles, confort, limpieza, seguridad)	79. Diseño del puesto de trabajo (palabras clave: formación por parte de la empresa; puesto de trabajo adecuado a su formación y discapacidad; variedad de actividades; libertad y autonomía para la realización del trabajo).	80. Integración en la empresa (palabras clave: ausencia de prejuicios, igualdad, relación con compañeros)
81. Conciliación de la vida laboral (palabras clave: horario de trabajo estable, tiempo para la familia, deporte, estudios, ocio, citas médicas y rehabilitaciones.)	82. Retribución económica (palabras clave: sueldo adecuado a la tarea que realizas, igualdad salarial interna y externa, sueldo adecuado a sus necesidades).	83. Evaluación del trabajo (palabras clave: conocer sus puntos fuertes y débiles, recibir comentarios de reconocimiento por un trabajo bien hecho, recibir orientación para mejorar los puntos débiles, poder evaluar su propio trabajo)

SUJETOS	78	79	80	81	82	83
SUJETO 1	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 2	Indiferente	Sí	Indiferente	Sí	Sí	No
SUJETO 3	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
SUJETO 4	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 5	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Indiferente
SUJETO 10	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 13	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 14	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 25	No	No	No	Indiferente	Sí	Sí
SUJETO 27	No	No	Sí	No	Sí	Sí
SUJETO 36	No	No	No	Sí	No	No
SUJETO 17	No	No	No	No	No	No
SUJETO 18	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 20	No	Indiferente	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 21	No	No	No	No	No	No
SUJETO 24	No	No	Sí	Sí	Sí	No
SUJETO 26	No	No	No	No	No	No
SUJETO 29	Indiferente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 30	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
SUJETO 32	No	Indiferente	Indiferente	Sí	Indiferente	Indiferente
SUJETO 33	No	No	Sí	Sí	No	No
SUJETO 38	Indiferente	Indiferente	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 40	No	Sí	No	No	No	Sí
SUJETO 43	Sí	No	No	No	No	No

SUJETO 44	No	No	Sí	Sí	No	No
SUJETO 45	No	No	No	Sí	No	No
SUJETO 46	Indiferente	Sí	Sí	Sí	Sí	Indiferente
SUJETO 35	Indiferente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 47	No	No	No	No	Sí	No
SUJETO 22	No	No	No	No	No	No
SUJETO 31	No	No	Sí	Sí	No	No
SUJETO 37	No	No	No	No	Indiferente	No
SUJETO 39	No	No	Sí	Sí	Sí	Indiferente
SUJETO 19	Sí	No	No	Sí	No	Sí
SUJETO 6	No	Sí	Indiferente	Sí	Sí	Sí
SUJETO 42	Indiferente	No	No	Indiferente	Sí	No
SUJETO 48	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
SUJETO 7	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
SUJETO 8	Sí	No	No	Sí	No	No
SUJETO 9	No	Sí	No	Sí	Sí	No
SUJETO 11	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 12	No	No	No	No	No	No
SUJETO 15	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente
SUJETO 16	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 23	No	No	No	Sí	Indiferente	No
SUJETO 28	Indiferente	Sí	Sí	Sí	Sí	Indiferente
SUJETO 34	No	No	No	No	No	No
SUJETO 41	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente	Indiferente

	AMBIENTE CONSTRUIDO DE TRABAJO	DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	EVALUACIÓN DEL TRABAJO
Sí	11	21	25	33	26	18
No	28	22	18	11	17	23
Tal vez	9	5	5	4	5	7
TOTAL	48	48	48	48	48	48

Adjunto 1.9. SITUACIÓN EN TRABAJOS PASADOS.

	AMBIENTE CONSTRUIDO DE TRABAJO	DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO	INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL	RETRIBUCIÓN ECONOMICA	EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO
SUJETO 1	No	Tal vez	Tal vez	Sí	Sí	Sí
SUJETO 2	Tal vez	Tal vez	Tal vez	Tal vez	Tal vez	Sí
SUJETO 3	No	No	No	No	No	No
SUJETO 4	No	Iguals	No	Sí	Sí	Sí
SUJETO 5	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 10	No	Iguals	Iguals	No	Iguals	Sí
SUJETO 13	No	No	No	No	Iguals	No

SUJETO 14	No	No	No	No	Iguals	No
SUJETO 25	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Sí	Sí
SUJETO 27	Sí	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 36	No	No	No	No	No	No
SUJETO 17	Iguals	Iguals	Iguals	Sí	Sí	Sí
SUJETO 18	No	No	No	No	No	No
SUJETO 20	Sí	Sí	Iguals	Sí	Sí	Iguals
SUJETO 21	No	No	No	No	Sí	No
SUJETO 24	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	No	No
SUJETO 26	No	No	No	No	No	No
SUJETO 29	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 30	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 32	No	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 33	No	No	No	No	No	No
SUJETO 38	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
SUJETO 40	No	No	No	No	Sí	No
SUJETO 43	No	No	Iguals	No	No	No
SUJETO 44	No	No	No	No	Iguals	Iguals
SUJETO 45	No	No	No	No	Sí	No
SUJETO 46	No	Iguals	Iguals	No	Iguals	Iguals
SUJETO 35	No	No	Iguals	No	Sí	Sí
SUJETO 47	Iguals	Iguals	Iguals	Sí	Sí	Iguals
SUJETO 22	Iguals	No	No	No	No	No
SUJETO 31	Sí	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 37	Iguals	No	No	Iguals	Sí	Iguals
SUJETO 39	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 19	No	Iguals	Iguals	Sí	Sí	No
SUJETO 6	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals
SUJETO 42	Iguals	No	Iguals	No	Iguals	Sí
SUJETO 48	Sí	No	Iguals	Iguals	No	No
SUJETO 7	Sí	Iguals	No	Sí	Sí	Sí
SUJETO 8	Sí	No	Iguals	No	No	No
SUJETO 9	Iguals	No	No	No	No	No
SUJETO 11	No	No	Iguals	No	No	No
SUJETO 12	Iguals	Iguals	Iguals	Iguals	No	Iguals
SUJETO 15	No	No	No	No	Sí	Iguals
SUJETO 16	No	Iguals	Iguals	Iguals	No	Iguals
SUJETO 23	No	Sí	Iguals	Iguals	Sí	Iguals
SUJETO 28	No	No	No	No	No	No

SUJETO 34	Sí	No	Sí	No	Iguals	Sí
SUJETO 41	No	No	No	No	No	No
NO	25 (52,08%)	24 (50,00%)	19 (39,58%)	24 (50,00%)	16 (33,33%)	20 (41,16%)
IGUALES	14 (29,16%)	19 (39,58%)	25 (52,08%)	15 (31,25%)	15 (31,25%)	17 (35,41%)
SÍ	8 (16,66%)	3 (6,25%)	2 (4,16%)	8 (16,66%)	16 (33,33%)	11 (22,91%)
TAL VEZ	1 (02,08%)	2 (4,16%)	2 (4,16%)	1 (02,83%)	1 (02,08%)	0 (00,00%)
TOTAL	48	48	48	48	48	48