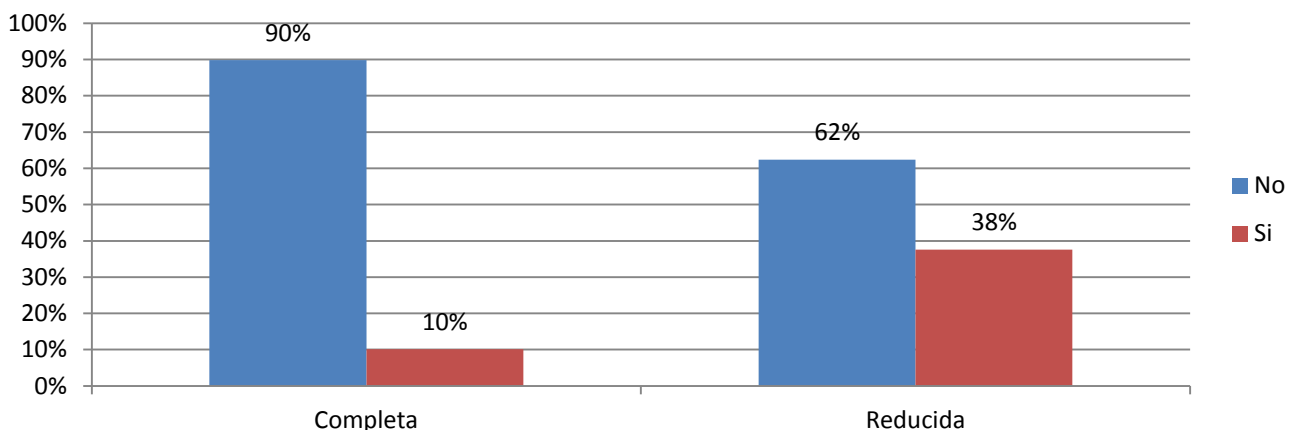


## RESULTADOS DE LA ENCUESTA

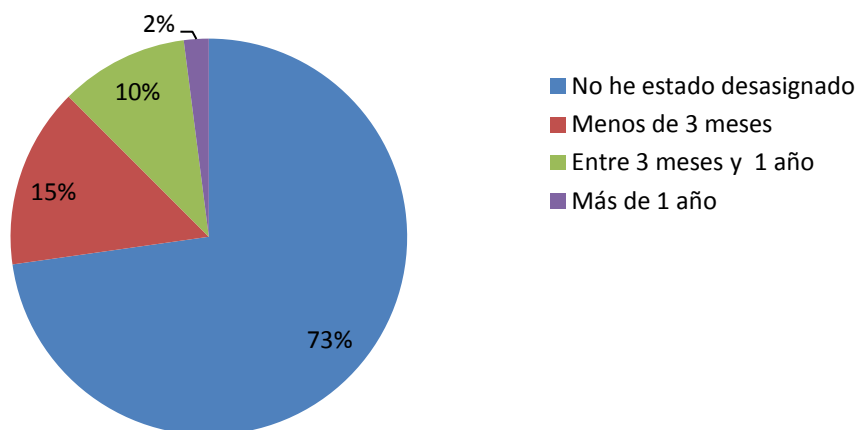
### 1- TIPO Y AMPLIACIÓN DE JORNADA



La presión para ampliar jornada, si se quiere acceder a un proyecto, afecta al 10 % de los trabajadores con jornada completa, mientras que esta práctica ilegal afecta al 38 % de los que tienen jornada reducida.

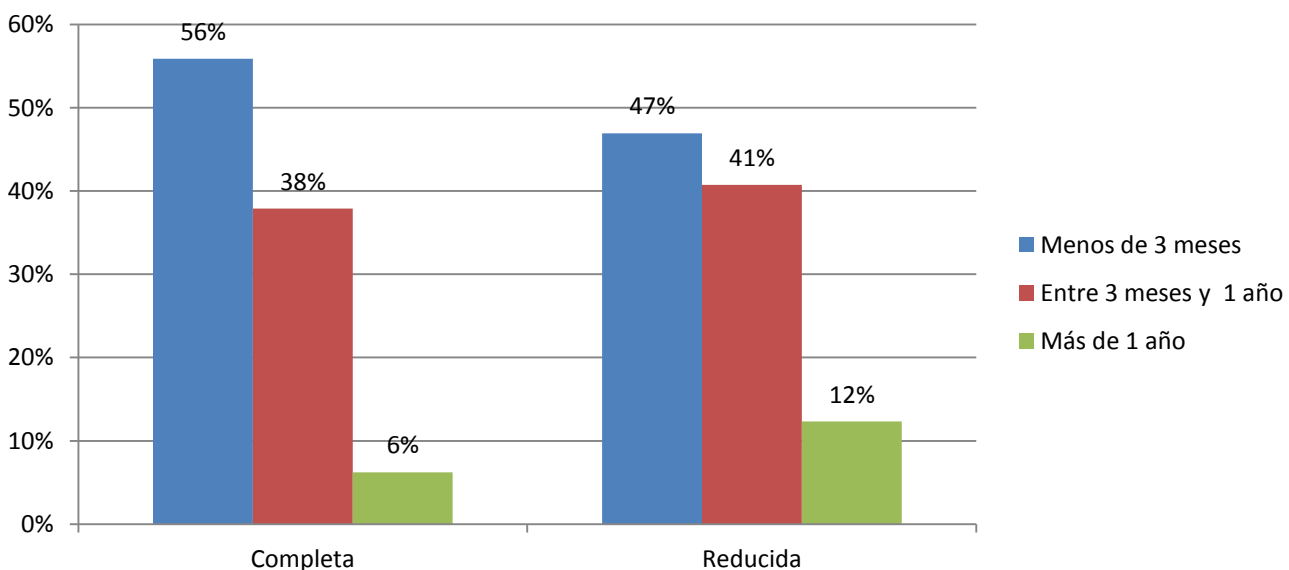
### 2- NÚMERO DE DESASIGNADOS

#### Tiempo Desasignado



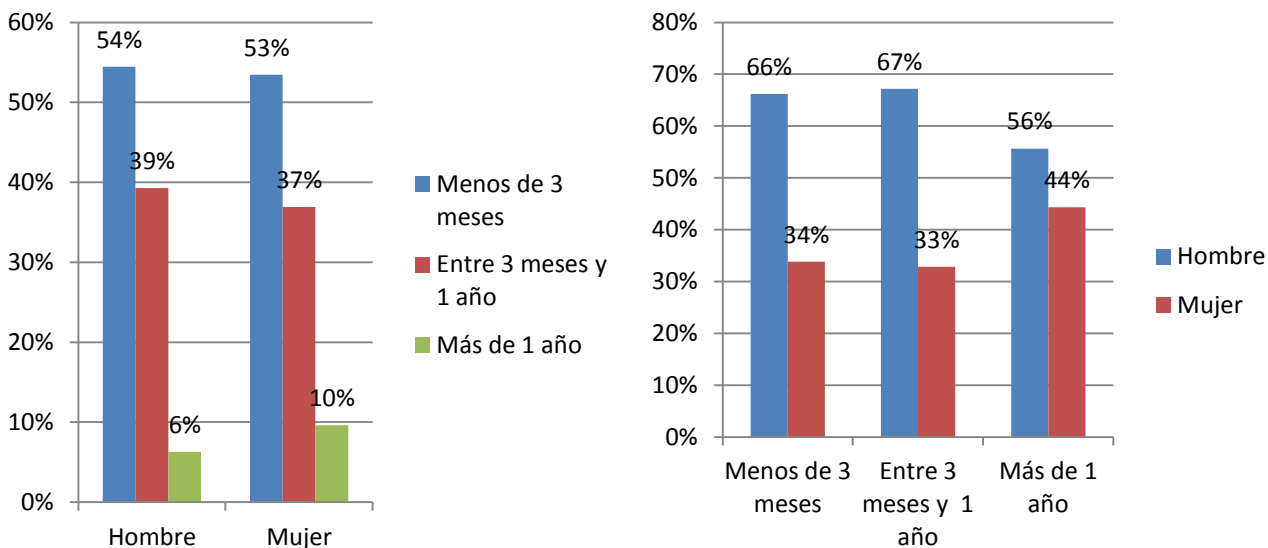
El 25% de la muestra está o ha estado desasignada en algún momento y de ellos.

### 3- DESASIGNADOS POR TIPO DE JORNADA



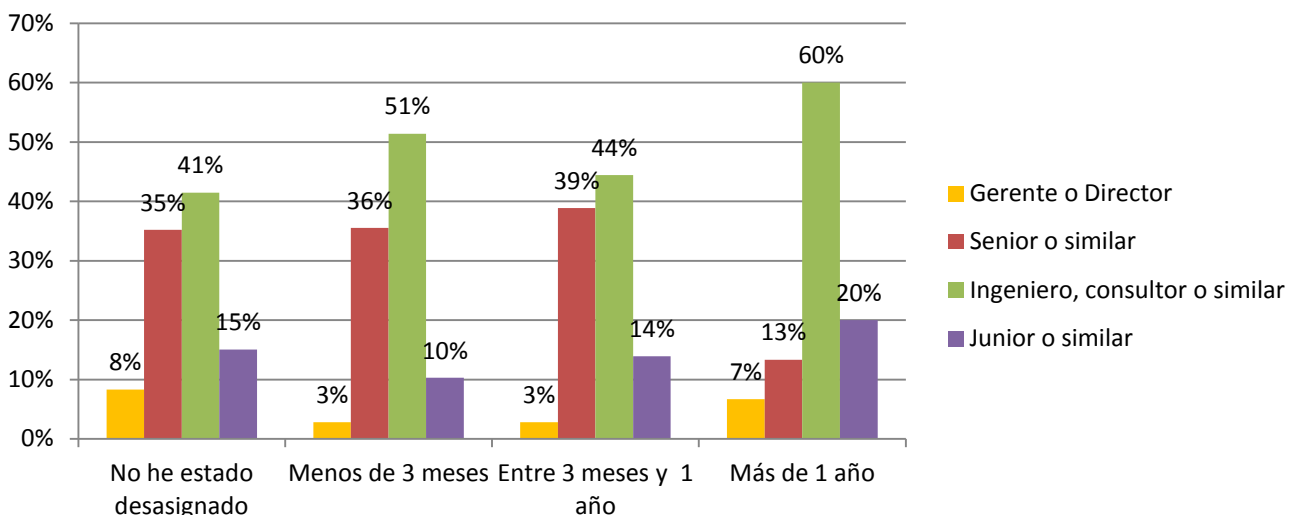
Las personas con jornada reducida tienen periodos más largos de desasignación que las personas con jornada completa

#### 4- DESASIGNADOS POR SEXO



El tiempo que hombres y mujeres están desasignados es similar. El porcentaje de desasignados es superior en los hombres que en las mujeres sobre todo en los períodos inferiores a un año.

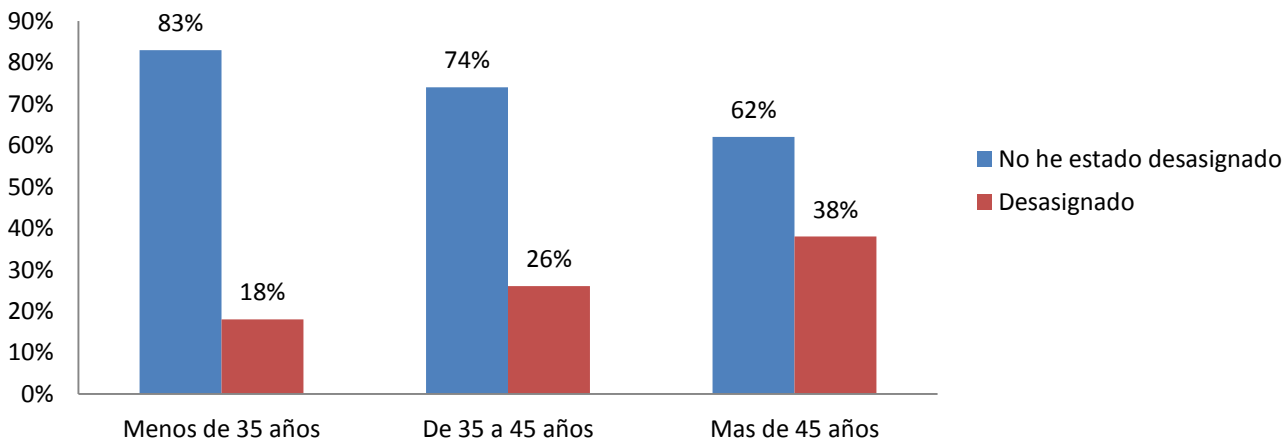
#### 5- DESASIGNACIÓN POR CATEGORIA



El colectivo con más desasignaciones es el de Ingenieros/consultores. Por el contrario en la categoría de Gerentes/Director el porcentaje de desasignados siempre es inferior al 10%.

#### 6- DESASIGNACIÓN POR EDAD

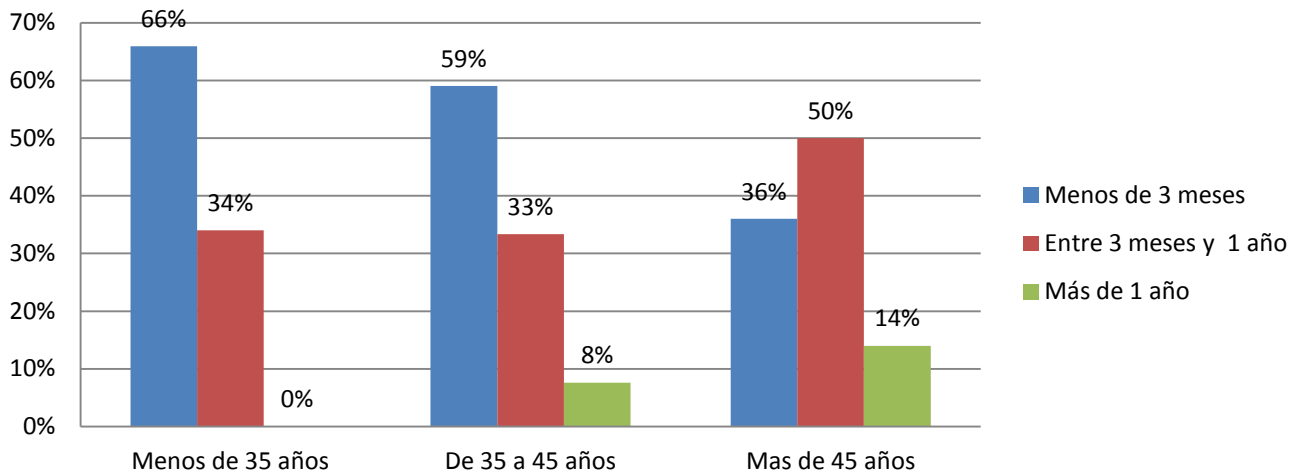
#### Desasignados por Edad



Se detecta una preocupante relación creciente entre la desasignación y la edad del trabajador, a mayor edad, mayor posibilidad de estar desasignado.

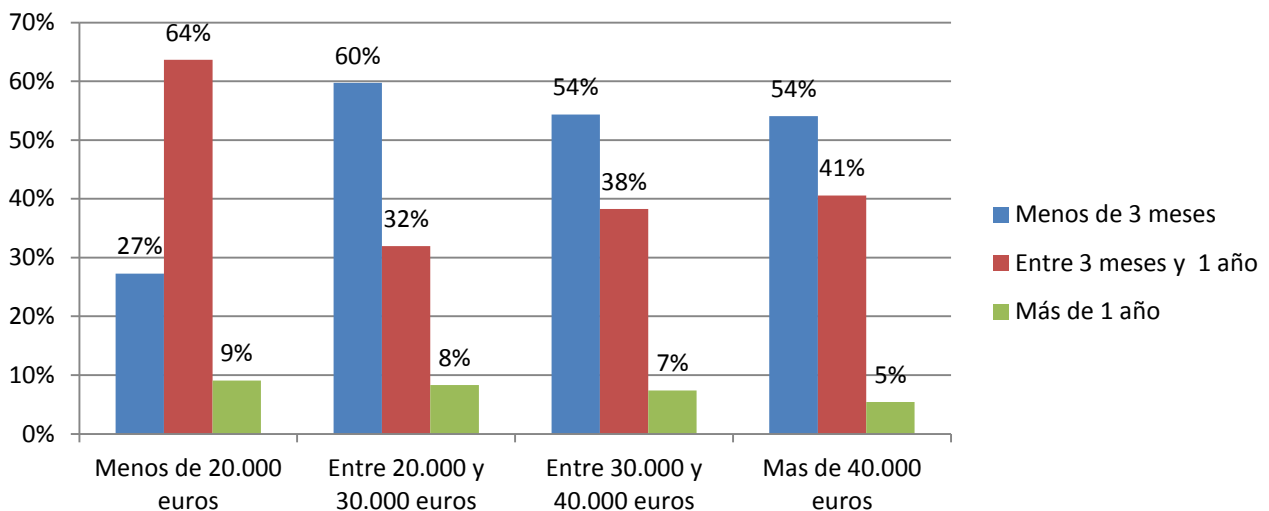
Teniendo en cuenta estas cantidades y analizando los períodos de desasignación en cada grupo de edad se obtiene:

## Períodos de desasignación en Edades



Este gráfico muestra como la duración de los periodos de desasignación aumenta con la edad, lo que demuestra el trato discriminatorio del trabajador en función de la edad. Siendo flagrante que para los trabajadores mayores de 45 años que han estado desasignados los períodos sean mucho mayores, llegando a ser preocupante que el 14 % hayan estado más de un año desasignado.

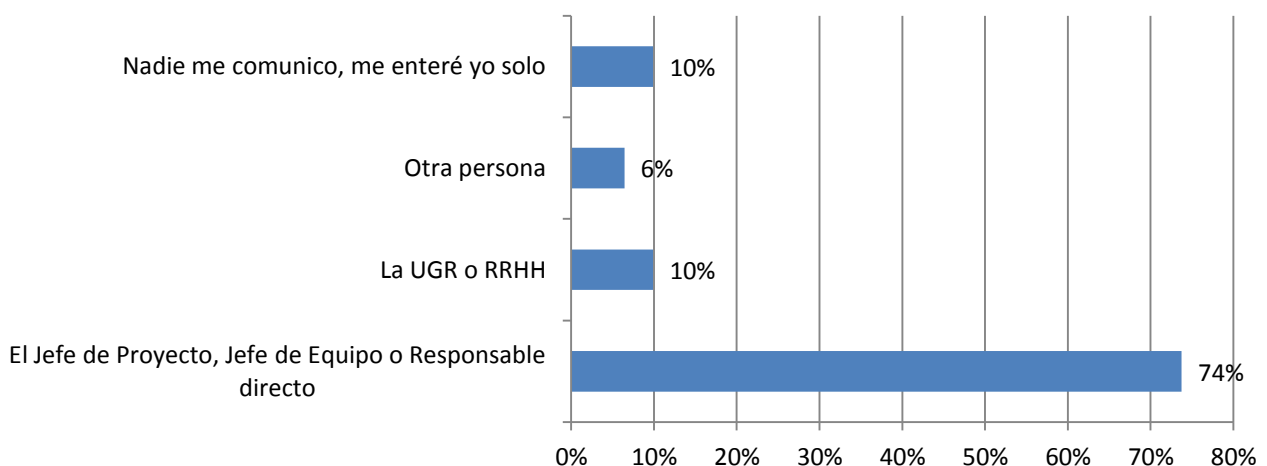
### 7- DESASIGNACIÓN POR SALARIO:



Es de destacar que en el grupo de trabajadores, que han estado algún tiempo desasignado, con un salario menor de 20000 los datos reflejan que han estado entre 3 meses y año desasignado, en cambio en el resto de grupos la distribución de tiempos es más lógica: un porcentaje mayor para tiempos de desasignación pequeños y un porcentaje menor para largos periodos.

### 8- COMUNICACIÓN LA DESASIGNACIÓN

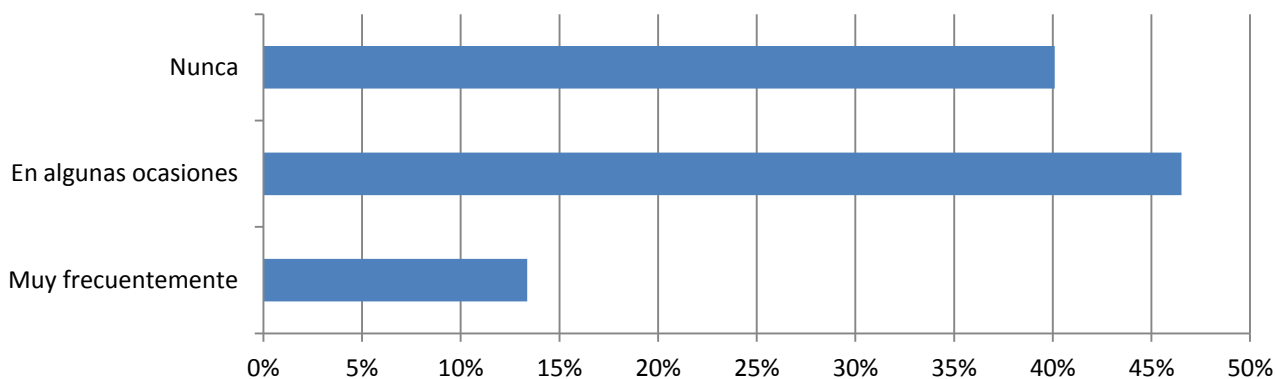
#### ¿Quién te comunicó la desasignación?



Aunque en general la desasignación la comunica el responsable directo, en el 25 % de los casos el afectado se entera por otras vías llegando el 10% a no enterarse por ninguna vía oficial.

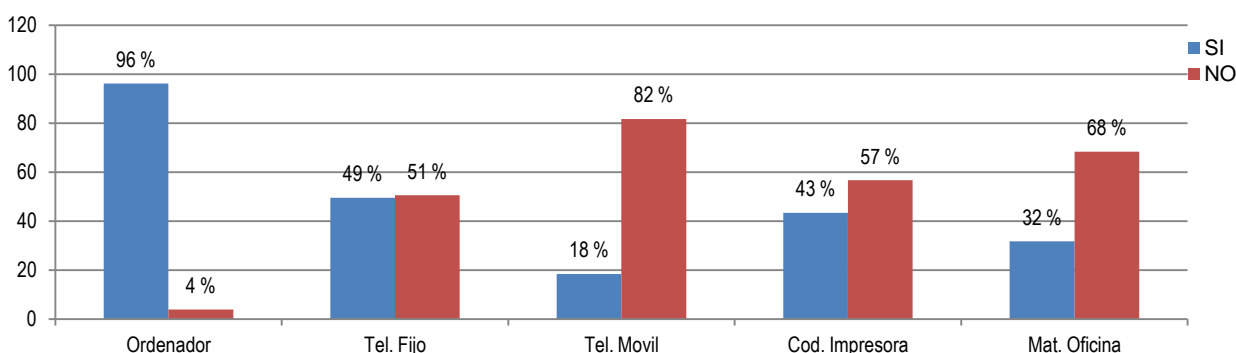
9- COLABORACION EN PROYECTOS ESTANDO DESASIGNADO:

**Estando desasignado, ¿colaborabas en proyectos?**



Alrededor del 60% de los desasignados han colaborado en proyectos, sin imputar el trabajo, en los períodos de desasignación, lo cual es contradictorio y no deja constancia de la ocupación del trabajador.

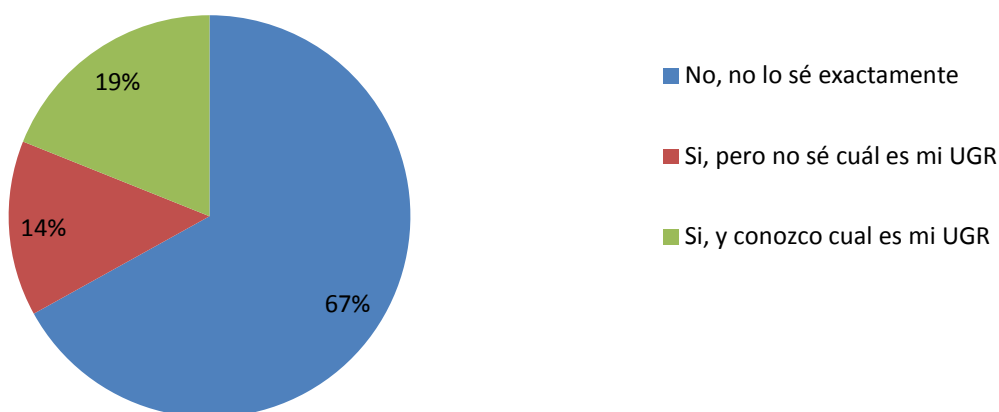
10- MATERIAL PARA DESASIGNADOS:



Salvo el ordenador, que en general se conserva, la desasignación supone no poder disponer de los elementos mínimos para poder continuar con una actividad de información y/o formación.

11- EUNIONES CON UGR/RRHH

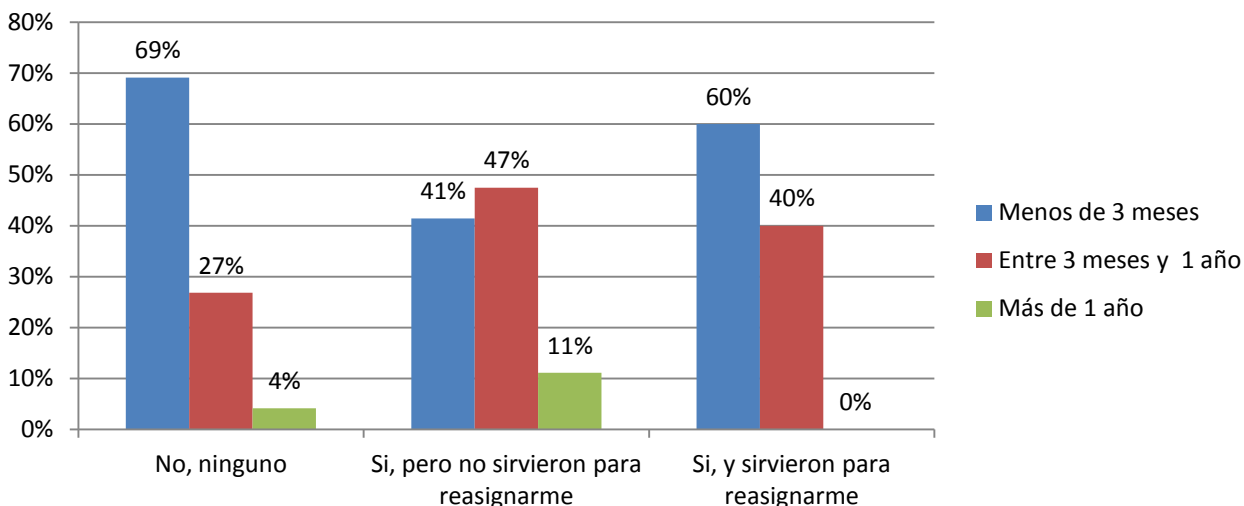
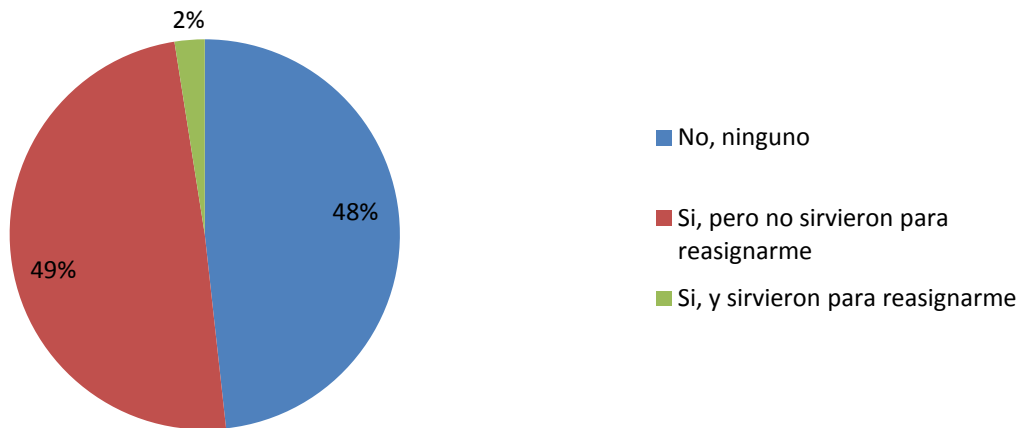
**¿Sabes cuáles son las funciones de las UGR (Unidades de Gestión de Recursos)?**



Destaca sobre todo el desconocimiento de las funciones de las UGR, por lo que las percepciones recogidas sobre ellas son muy poco significativas.

12- CURSOS DE FORMACIÓN

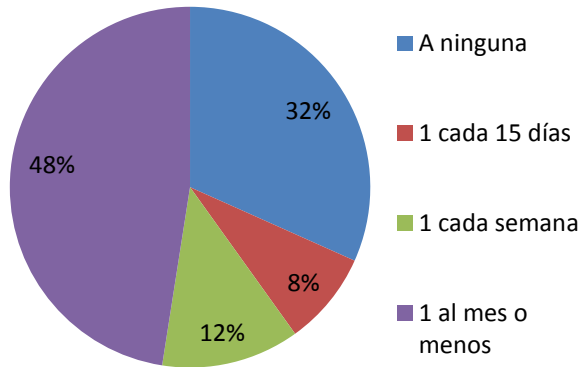
Asistencia a cursos



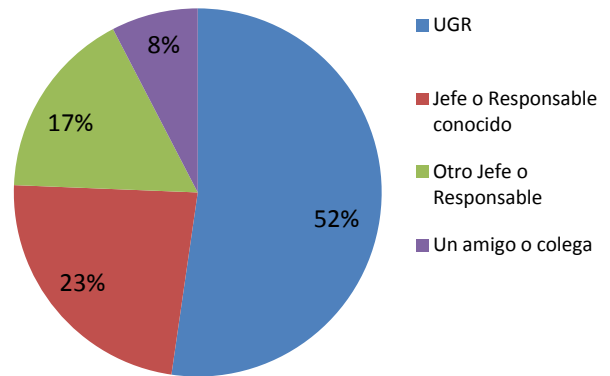
La percepción recogida en la encuesta acerca de la formación recibida en períodos de desasignación es muy negativa ya que la mayoría o bien no recibieron ningún curso o bien los que recibió no sirvieron para encontrar otro proyecto. Como justificación para mejorar esto se puede observar que en la minoría en que si sirvió se encontró nueva asignación en los primeros meses.

13- ENTREVISTAS DE TRABAJO:

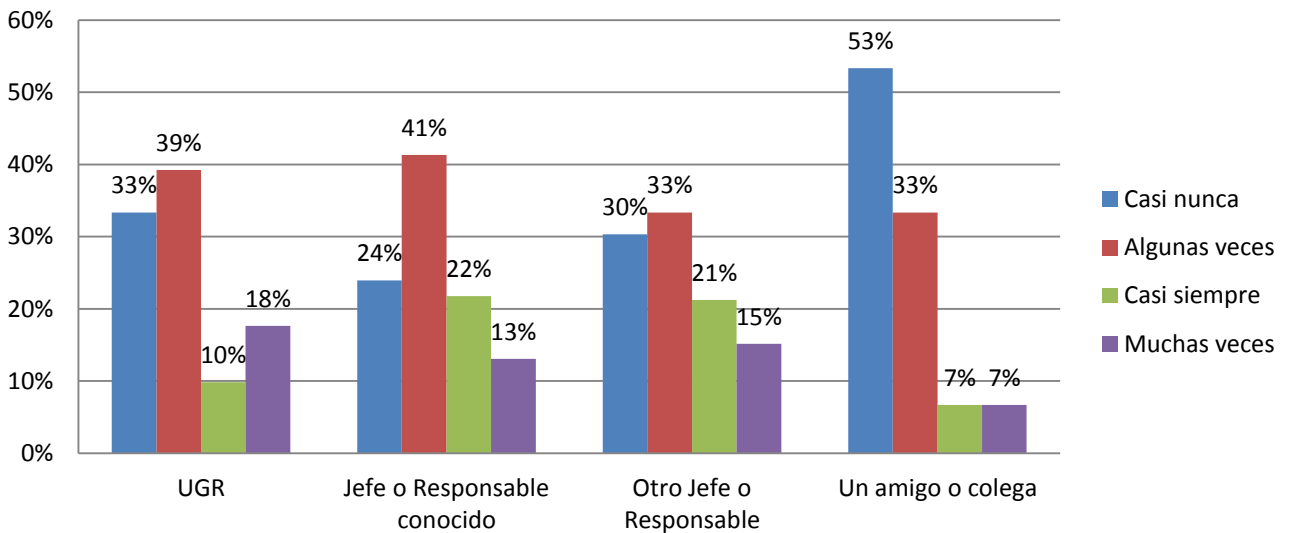
**Estando desasignado, ¿a cuantas entrevistas de trabajo te han convocado?**



**¿Quién te brindó la entrevista?**



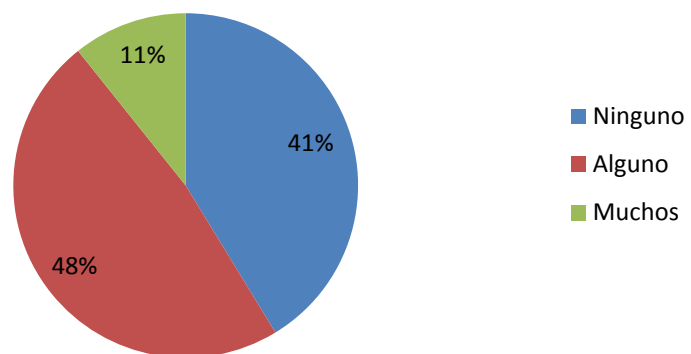
**¿Consideras que tu perfil se adaptaba a las entrevistas de trabajo a las que fuiste, en función de quien te brindó la entrevista?**



Los porcentajes de entrevistas útiles concertadas por las UGR y los rResponsables conocidos están alrededor del 30%, lo cual indica un punto de mejora para reducir el tiempo de desasignación.

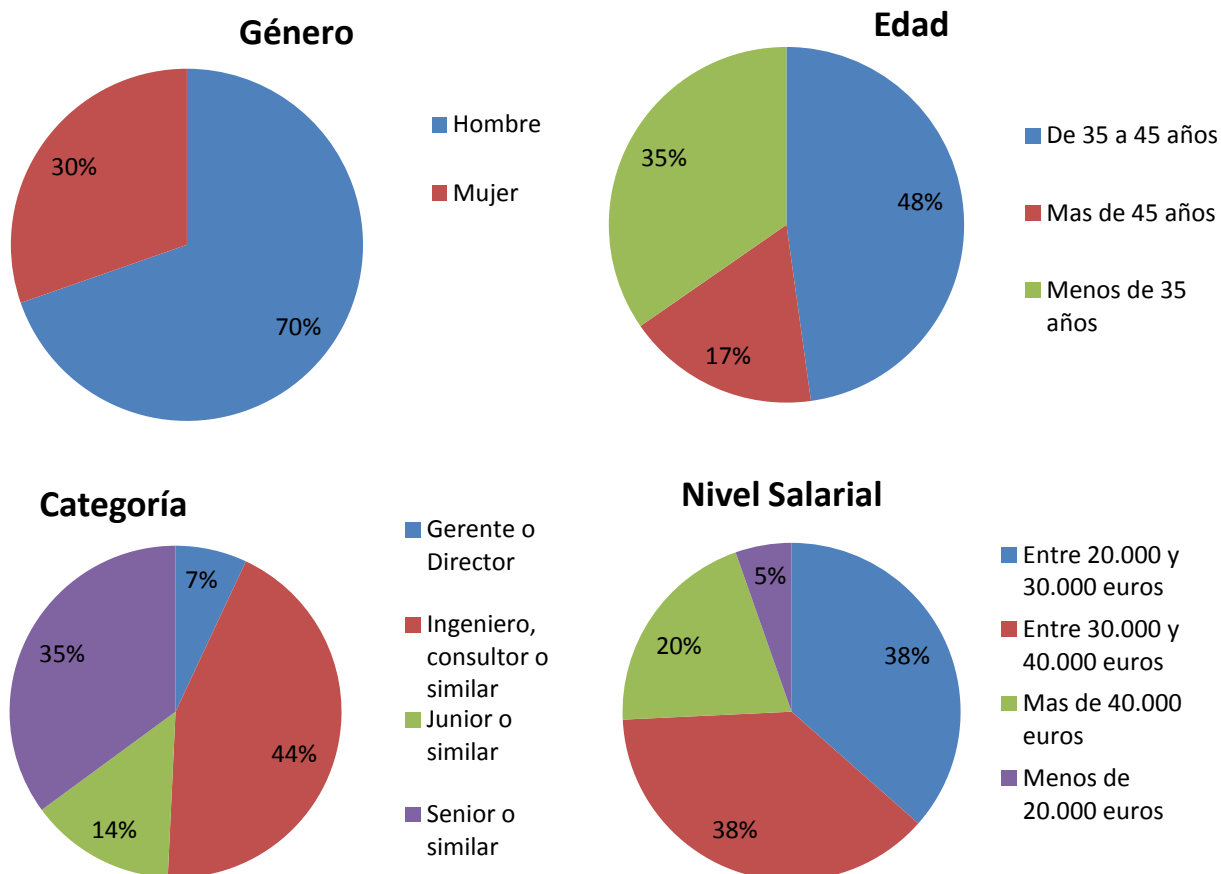
14- PUESTOS OCUPADOS POR EXTERNOS

**¿Conoces puestos ocupados por personas externas (ETT, Subcontratas) que podrían ser desempeñados por desasignados?**

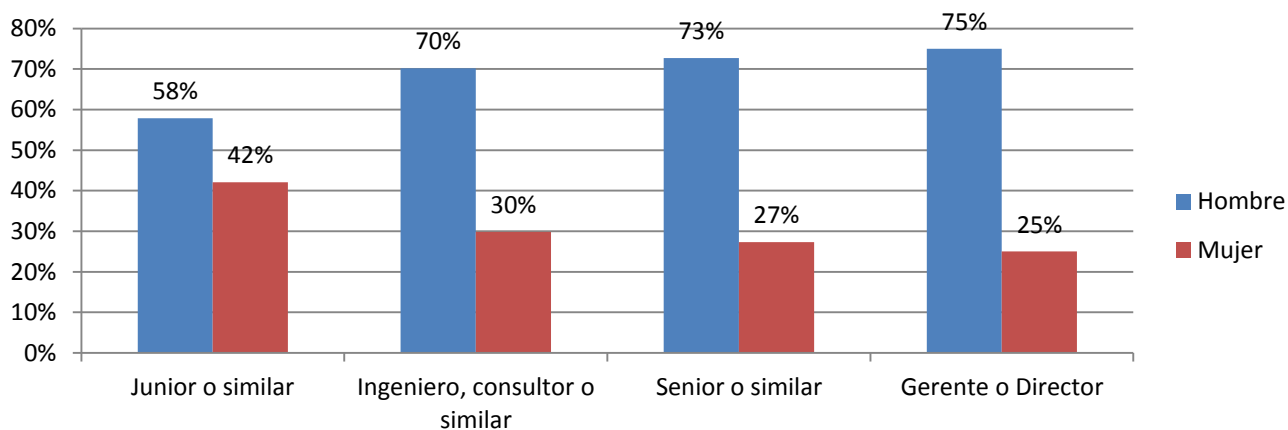


La falta de adaptación entre oferta y demanda es mas preocupante porque al preguntar si se conocen puestos ocupados por personas externas (ETT, Subcontratas) que podrían ser desempeñados por desasignados un porcentaje alto (60%) los conoce, es decir, que existen, por lo que los desajustes anteriores podrían ser corregidos

## DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN



### PARTICIPACIÓN POR CATEGORÍA Y SEXO.



### PARTICIPACIÓN POR SUELDOS Y EDADES

