



TÍTULO DE LA TESIS DOCTORAL

La integración laboral de las personas sordas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife

AUTOR/A

CELSA MARIA

CACERES

RODRIGUEZ

DIRECTOR/A

JUAN MANUEL

CABRERA

SANCHEZ

CODIRECTOR/A

VICTOR MANUEL

ACOSTA

RODRIGUEZ

DEPARTAMENTO O INSTITUTO UNIVERSITARIO

FECHA DE LECTURA

18/01/16

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA Y MÉTODOS CUANTITATIVOS

FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO

TESIS DOCTORAL

LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS SORDAS EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Presentada por: **Celsa María Cáceres Rodríguez**

Director: **Dr. D. Juan Manuel Cabrera Sánchez**

Codirector: **Dr. D. Víctor Manuel Acosta Rodríguez**

2015

ISBN: 978-84-608-9038-6

A mi padre in memoriam

A mi madre que sigue ocupándose de mis desvelos

A Lucía

Agradecimientos

Cuando hace 25 años, por casualidad, empecé a trabajar con las familias de las personas con sordera, pensé que todo terminaría tres meses después cuando finalizara mi contrato. Es fácil creer que lo último que pude imaginar era que aquel primer empleo, temporal y precario, me permitiría llegar a defender una tesis sobre la Integración Laboral de las Personas Sordas, que pone un punto y seguido en una larga y rica historia de aprendizaje.

Por ello, quisiera aprovechar las primeras líneas de este trabajo para expresar mi profunda gratitud a las personas sordas y a sus familias, por haberme dado la oportunidad de aprender de ellas y con ellas.

Igualmente, quiero destacar la colaboración y el apoyo decidido del Patronato de la Fundación Canaria para las Personas con Sordera (FUNCASOR) y agradecer de manera muy especial la implicación y la paciencia de sus profesionales, que compartieron conmigo su conocimiento experto y respondieron desinteresadamente a mis numerosas demandas.

De manera especial quiero dar las gracias a Asunción, Berta, Carlos y Manolo, amigos y compañeros en los avatares universitarios, por los debates y las risas para “aliviar” los momentos de zozobra.

A mis directores, los profesores Juan Manuel Cabrera y Víctor Acosta, les agradezco enormemente sus indispensables orientaciones y su inestimable ayuda a lo largo del proceso de investigación.

Además, quiero mostrar mi gratitud al profesor José Juan Cáceres, por su generosidad, su valiosa ayuda en la parte estadística de este trabajo y sus siempre certeros comentarios.

A la profesora Esperanza Ceballos, mi profundo agradecimiento por compartir conmigo su saber metodológico, por regalarme su tiempo y por su apoyo incondicional.

No podría terminar sin dar las gracias, a todas y cada una las personas que forman parte de mis múltiples y numerosas “familias”, por su afecto y su presencia.

Finalmente quisiera expresar mi sincero agradecimiento, a todas las personas y las entidades que de una u otra manera han participado en este trabajo.

A todas y a todos mil gracias por su ayuda.

ÍNDICE

Relación de cuadros	11
Relación de figuras	12
Relación de gráficos	12
Relación de tablas	12
Abreviaturas	15
Introducción	17
PARTE I. Marco teórico y análisis del contexto	23
Capítulo I. Las Personas Sordas y la Integración Laboral	25
I.1. Las personas sordas en el mundo de la discapacidad	26
I.2. El concepto de Integración Laboral	31
I.3. Enfoques explicativos de la inserción laboral	41
I.3.1. Contribuciones desde las teorías económicas a la inserción laboral de las Personas con Discapacidad	46
I.3.2. Enfoques de ocupabilidad	54
I.3.3. Otras aportaciones de interés	58
I.4. Estrategias para promover el acceso al empleo de las Personas con Discapacidad	61
I.5. Un acercamiento a la Integración Laboral de las Personas Sordas	68
I.6. Conclusiones: una propuesta de marco interpretativo de la Integración Laboral de las Personas Sordas	85
Capítulo II. Política de Empleo y Personas con Discapacidad: situación en España	89
II.1. Concepto y contenido de la Política de Empleo	90
II.2. Marco regulador del empleo de las Personas con Discapacidad	99
II.2.1. El empleo en las normas específicas: la LISMI y la LGDPCD	101
II.2.2. Las Personas con Discapacidad en la Ley de Empleo	103
II.2.3. Las Personas con Discapacidad en los planes de empleo: generales y específicos	104

II.2.4. Los actores de la política de empleo de las Personas con Discapacidad _____	109
II.3. Medidas de políticas activas para Personas con Discapacidad _____	110
II.4. La contratación de las Personas con Discapacidad: tipos de contratos e incentivos _____	120
II.5. Efectos de las medidas de fomento de empleo para las Personas con Discapacidad: revisión de la literatura _____	124
II.6. Conclusiones _____	136
 Capítulo III. El mercado de trabajo de las Personas con Discapacidad ____	 141
III.1. Los condicionantes laborales de las Personas Sordas _____	141
III.1.1. La presencia de la discapacidad en la población laboral _____	142
III.1.2. La situación laboral de las Personas con Discapacidad _____	144
III.1.3. El sexo como condicionante de la situación laboral de las PCD _____	147
III.1.4. El papel de la edad en la discapacidad auditiva y la situación laboral _____	150
III.1.5. El nivel educativo como condicionante de la posición laboral de las PCD y PCDA _____	152
III.1.6. Condicionantes derivados del tipo y la gravedad de la discapacidad _____	153
III.2. Las empresas contratantes y la demanda de trabajo _____	155
III.2.1. Características de las empresas que contratan PCD _____	157
III.2.2. La contratación de las Personas con Discapacidad a partir de las estadísticas del SEPE _____	166
III.2.3. Los salarios _____	175
III.3. Conclusiones _____	177
 Capítulo IV. Empleo y Discapacidad en Canarias _____	 181
IV.1. Las medidas de fomento del empleo de las PCD en Canarias _____	181
IV.1.1. Medidas para el acceso al empleo _____	182
IV.1.2. Planes generales y específicos para PCD _____	189
IV.1.3. Resultados _____	191
IV.1.4. Conclusiones _____	194
IV.2. Intermediación laboral y programas de empleo _____	196
IV.2.1. Marco conceptual _____	196
IV.2.2. Revisión de la literatura _____	209
IV.3. Los Programas de Empleo en Canarias: características principales _____	214
IV.3.1. Los Programas Experimentales _____	217

IV.3.2. Los Proyectos de Inserción Laboral _____	221
IV.3.3. Programa de Empleo Temporal de Interés Social _____	227
IV.3.4. Las Iniciativas de Fomento de Empleo del Cabildo de Tenerife _____	229
IV.3.5. Otras iniciativas _____	232
IV.3.6. Análisis comparativo global _____	239
IV.4. Conclusiones _____	241
PARTE II. Metodología y estudio empírico _____	243
Capítulo V. Objetivos y planteamiento metodológico _____	245
V.1. Objetivos _____	245
V.2. Diseño del estudio _____	247
V.3. Población _____	251
V.4. Técnicas y procedimiento de obtención de la información _____	255
V.5. Análisis de los datos _____	259
V.6. Fuentes de información (secundarias) _____	264
Capítulo VI. Resultados, análisis y discusión _____	267
VI.1. Análisis comparativo de los proyectos de empleo _____	267
VI.1.1. El servicio de integración laboral de la Fundación Canaria para las Personas con Sordera (FUNCASOR) _____	268
VI.1.2. Los proyectos: características generales (descripción cualitativa) _____	271
VI.1.3. Análisis de los proyectos por dimensiones (2006-2011) _____	280
VI.1.4. Conclusiones (del análisis comparativo de los proyectos) _____	322
VI.2. El éxito laboral en los proyectos _____	326
VI.2.1. Metodología _____	327
VI.2.2. Características de la muestra _____	332
VI.2.3. Análisis bivariados _____	335
VI.2.4. Modelo LOGIT _____	340
VI.2.5. Conclusiones (análisis estadísticos) _____	342
VI.3. Discusión final _____	347
Capítulo VII. Conclusiones y propuestas _____	353
VII.1. Conclusiones _____	354
VII.2. Propuestas de acción y de investigación _____	367

Referencias bibliográficas _____	371
Anexos _____	393
Anexo nº 1. Personas con discapacidad con certificado según distintas fuentes de información _____	395
Anexo nº 2. Relación de resoluciones de las convocatorias analizadas ____	396
Anexo nº 3. Relación de dimensiones e ítems para el análisis comparativo de los proyectos _____	400
Anexo nº 4. Variables incluidas en la base de datos inicial (N=366) _____	402
Anexo nº 5. Modelo de cuestionario para los responsables _____	404
Anexo nº 6. Modelo de cuestionario para los profesionales _____	409
Anexo nº 7. Respuestas literales a los cuestionarios _____	413
Anexo nº 8. Resumen de las características de los proyectos del grupo “Otras Iniciativas” _____	441
Anexo nº 9. Relación de variables incorporadas a la base de datos utilizada en los análisis estadísticos (N=366) _____	450

Relación de cuadros

Cuadro I-1. Tipos de sordera según los distintos enfoques y criterios de clasificación _____	30
Cuadro I-2. Resumen de las opciones de inicio y final del proceso de inserción laboral de Personas con Discapacidad _____	39
Cuadro I-3. Síntesis de los enfoques explicativos de la inserción laboral (bases teóricas) _____	42
Cuadro I-4. Estudios recientes sobre aspectos relacionados con la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad Auditiva _____	77
Cuadro II-1. Síntesis del contenido de las Políticas Activas _____	93
Cuadro II-2. Criterios de clasificación de las medidas de fomento de empleo _____	97
Cuadro II-3. Criterios de clasificación de las políticas de fomento del empleo _____	98
Cuadro II-4. Criterios de clasificación de las políticas activas para Personas con Discapacidad ____	100
Cuadro II-5. Clasificación de las medidas de políticas activas para PCD en el ámbito internacional _____	112
Cuadro II-6. Resumen de medidas para el empleo de las PCD disponibles en España _____	113
Cuadro II-7. Medidas de Políticas Activas para Personas con Discapacidad disponibles en España _____	115
Cuadro II-8. Incentivos aplicables a la contratación ordinaria de las PCD _____	123
Cuadro III-1. Motivos para no contratar personas con discapacidad según distintos estudios (ordenados por ponderación) _____	161
Cuadro III-2. Motivos para contratar personas con discapacidad según distintos estudios (ordenados por ponderación) _____	162
Cuadro IV-1. Resumen de medidas para el empleo de las PCD disponibles en España (bis) _____	182
Cuadro IV-2. Requisitos de acceso al empleo público para las PCDA en Canarias _____	186
Cuadro IV-3. Servicios de intermediación laboral: funciones principales _____	199
Cuadro IV-4. Definición de las medidas del mercado de trabajo para PCD según la naturaleza de la actuación _____	205
Cuadro IV-5. Criterios para el análisis de los programas de empleo _____	216
Cuadro IV-6. Resumen de las características de los programas de empleo analizados _____	234
Cuadro IV-7. Síntesis de los programas de empleo analizados según distintos criterios _____	241
Cuadro V-1. Fases, objetivos y estrategias metodológicas del estudio _____	263
Cuadro VI-1. Relación de proyectos analizados según el marco de referencia _____	272
Cuadro VI-2. Relación de proyectos experimentales ejecutados por FUNCASOR (2004-2011) ____	274
Cuadro VI-3. Relación de proyectos de inserción laboral ejecutados por FUNCASOR (2001-2011) _____	276
Cuadro VI-4. Relación de proyectos iniciativas locales ejecutados por FUNCASOR (2006-2011) _	277
Cuadro VI-5. Relación de proyectos ejecutados en la Iniciativa EQUAL (2006-2007) _____	278
Cuadro VI-6. Relación de otros proyectos analizados (2006-2011) _____	280

Relación de figuras

Figura I-1. Modelo de Inserción laboral de Blanch (1992)	56
Figura I-2. Fases y acciones principales del Empleo con Apoyo	64
Figura I-3. Fases, objetivos y actividades de los Itinerarios de Inserción Laboral	66
Figura I-4. Elementos implicados en el proceso de inserción laboral de las PCDA	88
Figura II-1. Visión esquemática del marco regulador las políticas activas para PCD en España	101
Figura V-1. Fases del diseño de estudio	249

Relación de gráficos

Gráfico III-1. Evolución de las tasas de actividad y paro de las PCD y PSD	146
Gráfico III-2. Tasa de actividad según porcentaje de discapacidad (datos nacionales, año 2012)	154
Gráfico III-3. Tasas de actividad (2008-2012) por tipos de discapacidad y personas sin discapacidad	155
Gráfico III-4. Evolución de la contratación por tipos de discapacidad (2006-2012). Datos nacionales (valores absolutos)	171
Gráfico III-5. Evolución contratación por tipos de discapacidad (2006-2012). Datos nacionales (% sobre el total de discapacidad declarada)	172
Gráfico III-6. Tasas de temporalidad y estabilidad de las PCD (2006-2012). Datos nacionales	174
Gráfico III-7. Índice de rotación contratos PCD (2004-2013). Datos nacionales	175
Gráfico III-8. Distribución del salario bruto anual. Datos nacionales. Año 2011	176
Gráfico VI-1. Proyectos por años de finalización y periodo (N=32)	284
Gráfico VI-2. Relación de personas atendidas, plazas ofertadas y ocupadas por PCDA según subtipo de proyecto	287
Gráfico VI-3. Plazas ofertadas y ocupadas por PCDA por subtipo de proyecto y años	289
Gráfico VI-4. Personal por proyectos (cifras absolutas)	305
Gráfico VI-5. Origen de la financiación por tipo de proyecto (N=32)	309
Gráfico VI-6. Financiación en % del total por años y tipo de proyecto (N=32)	312

Relación de tablas

Tabla III-1. Tasa de prevalencia de la población con discapacidad en edad de trabajar (16 a 64 años), según fuente de información utilizada (%)	143
Tabla III-2. Tasa de actividad y paro para PCD y PSD según la EDDES-99 y la EDAD-2008	145
Tabla III-3. Distribución de la discapacidad para oír y de la audición por sexos.	147

Tabla III-4. Tasas de actividad y paro de las mujeres y hombres con y sin discapacidad (2008-2012) y diferencias intergrupos _____	149
Tabla III-5. Personas con discapacidad para oír y de la audición por grupo de edad _____	150
Tabla III-6. Nivel de estudios terminados PCD y discapacidad de la audición (total nacional) ____	153
Tabla III-7. Variación empresas españolas según tamaño (2006-2014) _____	158
Tabla III-8. Trabajadores por tipo de discapacidad y tamaño de la empresa _____	165
Tabla III-9. Distribución de las ocupaciones por tipo de discapacidad y grupos ocupacionales ____	165
Tabla III-10. Evolución de los contratos de PSD y PCD (2005-2013). Datos nacionales _____	167
Tabla III-11. Evolución contratación por PCD y contrato (2004-2013). Datos nacionales _____	168
Tabla III-12. Contratación de PCD por sexos. Datos nacionales (2012) _____	168
Tabla III-13. Contratos por tramos de edad. Datos nacionales (2012) _____	169
Tabla III-14. Contratos por nivel de estudios. Datos nacionales (2012) _____	170
Tabla III-15. Contratos por tipos de discapacidad. Datos nacionales (2012) _____	171
Tabla III-16. Diferencias salariales por tipo de discapacidad (2011). Datos nacionales _____	177
Tabla IV-1. Principales resultados en Canarias de las Medidas de Políticas Activas para Personas con Discapacidad. _____	193
Tabla IV-2. Dotación de las convocatorias de programas experimentales en Canarias (2004-2010) _____	220
Tabla IV-3. Dotación económica de las convocatorias de PIL en Canarias (2001-2010) _____	222
Tabla IV-4. Coste plaza/mes en los PIL (2004-2010) _____	222
Tabla IV-5. Dotación económica de las convocatorias del Cabildo de Tenerife (2006-2011) ____	232
Tabla VI-1. Subgrupos de proyectos analizados _____	282
Tabla VI-2. Tipo de convocatoria en la que se enmarcan los proyectos _____	283
Tabla VI-3. Duración media de los proyectos _____	285
Tabla VI-4. Relación entre objetivos exigidos y comprometidos por tipo de proyecto (N=32) ____	286
Tabla VI-5. Relación entre plazas ofertadas y ocupadas por PCDA _____	288
Tabla VI-6. Nivel de empleabilidad estimado para cada proyecto _____	293
Tabla VI-7. Cuantía de las ayudas por participantes Proyectos Tipo 1 _____	294
Tabla VI-8. Cuantía de las ayudas por participantes Proyectos Tipos 2 y 3 _____	295
Tabla VI-9. Oferta de formación ocupacional por tipo de proyecto _____	297
Tabla VI-10. Oferta de formación complementaria por tipo de proyecto _____	298
Tabla VI-11. Plazas de formación ocupacional por tipo de proyecto _____	299
Tabla VI-12. Número de horas de formación ocupacional por tipo de proyecto _____	300
Tabla VI-13. Distribución temporal de la oferta de formación ocupacional por tipo de proyecto y número de horas _____	301
Tabla VI-14. Promedio de personal según tipo de proyecto _____	306
Tabla VI-15. Ratio plazas/personal por tipo de proyecto _____	306
Tabla VI-16. Relación entre importe de la financiación y los objetivos previstos en los proyectos (N=32) _____	308

Tabla VI-17. Relación entre importe de las subvenciones y la dotación global de la convocatoria (N=21) _____	309
Tabla VI-18. Relación origen de la financiación y cuantía (N=32) _____	310
Tabla VI-19. Financiación media por tipo de proyecto (N=32) _____	311
Tabla VI-20. Financiación total por tipo de proyecto y año (N=32) _____	311
Tabla VI-21. Costes de personal por tipos de proyecto y financiación total _____	313
Tabla VI-22. Comparación de contratos logrados y válidos para PCDA por subtipo de proyecto_	318
Tabla VI-23. Comparación de costes medios por persona atendida, plaza, contratos y contratos PCDA por subtipo de proyecto _____	320
Tabla VI-24. Comparación costes medios personal, personas atendidas e insertadas por subtipo de proyecto _____	321
Tabla VI-25. Tipología, nombre y categorías de variables introducidas _____	331
Tabla VI-26. Éxito de los procesos de inserción laboral _____	332
Tabla VI-27. Características generales de la muestra _____	333
Tabla VI-28. Características específicas de la muestra _____	334
Tabla VI-29. Características de referencia de la muestra _____	335
Tabla VI-30. Análisis bivariado características generales según éxito de los proyectos _____	336
Tabla VI-31. Análisis bivariado características de referencia según éxito de los proyectos _____	337
Tabla VI-32. Análisis bivariado características específicas de la sordera según el éxito _____	338
Tabla VI-33. Tipología, nombre y categorías de variables introducidas (LOGIT) _____	340
Tabla VI-34. Estimaciones del modelo LOGIT _____	341
Tabla VI-35. Probabilidades medias predichas (modelo LOGIT) _____	342

Abreviaturas

AGE	Administración General del Estado
BEDPCD	Base Estatal de datos sobre las Personas con Discapacidad
BOC	Boletín Oficial de Canarias
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC.AA.	Comunidades Autónomas
CC.LL.	Corporaciones Locales
CE de 1978	Constitución Española de 1978
CEE	Centro Especial de Empleo
CERMI	Comité Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad
CES	Consejo Económico y Social
CIDDM	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (1980)
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento (2001)
CNSE	Confederación Estatal de Personas Sordas
DF	Discapacidad física
DGBS	Dirección General de Bienestar Social
DPs	Discapacidad psíquica
DS	Discapacidad sensorial
EAES	Encuesta Anual de Estructura Salarial
EcA	Empleo con Apoyo
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida.
EDAD-2008	Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008
EDDES-99	Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999)
EDDM-86	Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (1986).
EEC	Estrategia de Empleo de Canarias
EEE	Estrategia Europea de Empleo
EES	Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial
EPA	Encuesta de Población Activa.
EPD	Estadística sobre Empleo de las Personas con Discapacidad
FIAPAS	Confederación Española de Familias de Personas Sordas
FSE	Fondo Social Europeo
ICFEM	Instituto Canario de Formación y Empleo
IDEA'97	" <i>Individuals with Disabilities Education Act</i> " modificada en 1997
IEFE	Instrumentos económicos de fomento de empleo
IMSERSO	Instituto Mayores y Servicios Sociales
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSERSO	Instituto Nacional de Servicios Sociales
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LACIDPCD.	Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
LGDPCD	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
LISMI	Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos
LO	Lengua Oral
LSE	Lengua de Signos Española
MCD	Mujeres con discapacidad
MSD	Mujeres sin discapacidad
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ONL	Organizaciones no lucrativas
PCD	Personas con discapacidad
PCDA	Personas con discapacidad auditiva
PESoRP	Personas en exclusión social o riesgo de padecerla
PHOGUE	Panel de Hogares de la Unión Europea.
PIEC	Plan Integral de Empleo de Canarias
PIL	Programas de inserción laboral
PISL	Programas de inserción sociolaboral
PNAE	Plan Nacional de Acción para el Empleo
PNC	Pensión no contributiva
PP.AA.	Políticas Activas de Empleo
PP.LL.	Preparadores laborales
PROILDIS	Proyectos de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad
PSD	Personas sin discapacidad
RAI	Renta activa de inserción
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SCE	Servicio Canario de Empleo
SEE	Servicio Especializado de Empleo
SEPE	Servicio Empleo Público Estatal
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SPE	Servicio Público de Empleo
UE	Unión Europea
VCD	Varones con discapacidad
VSD	Varones sin discapacidad

Introducción

En esta investigación se analiza el funcionamiento de los servicios de asesoramiento y apoyo a la búsqueda de empleo para las personas sordas que ofrecen las organizaciones no lucrativas dedicadas a su atención y los resultados que obtienen. Existen diversas razones para abordar este estudio. En primer lugar, porque aunque estos servicios son una realidad constatable, se conoce muy poco sobre su funcionamiento específico y los resultados concretos que producen. Asimismo, porque entre todos los aspectos que implica el proceso de integración laboral de las personas sordas, algunos más estudiados que otros, este está prácticamente inexplorado empíricamente.

En segundo lugar, porque resulta obvio que la realidad actual del mercado de trabajo obstaculiza el acceso al empleo para una parte muy importante de la población, sin embargo existen algunos grupos concretos que encuentran especiales dificultades, entre los que están las personas con discapacidad, en general, y las que tienen sordera, en particular. También, porque dada la evidente precarización del empleo, caracterizada entre otros indicadores por el resurgimiento de los “trabajadores pobres” (Rodríguez-Guerra, 2013, p. 173), se pone en cuestión el potencial del empleo como elemento articulador de los procesos de desarrollo personal para la conquista de la independencia y la autonomía propias de la vida adulta. Cuestión esta, que resulta especialmente relevante en el caso de las personas sordas, toda vez que históricamente se ha confiado su integración social plena al logro de un empleo.

Y en tercer lugar, porque en este nuevo contexto, marcado por los efectos de la última crisis económica y por las reformas laborales habidas en España en el presente lustro (2010-2015), se han impulsado de manera excepcional las medidas dirigidas a fomentar el empleo, especialmente de los grupos con especiales “dificultades de inserción laboral” entre los que se encuentran las personas con

discapacidad auditiva (en adelante PCDA)¹. Ante lo cual, cabe preguntarse por sus efectos específicos, ya que se sabe que los resultados de las medidas dirigidas al fomento del empleo de las personas con discapacidad (en adelante PCD), tanto a nivel europeo como español siguen siendo mejorables, por lo que parece conveniente profundizar en este conocimiento con miras a revisar su diseño como vía para aumentar su eficacia. Así, conviene señalar las principales circunstancias que envuelven a las personas sordas en su proceso de integración laboral.

En cuanto a las personas sordas, desde hace poco más de dos décadas, están disponibles avances tecnológicos (implantes cocleares) que permiten aminorar los posibles efectos negativos de la sordera, sin embargo la mayoría de personas sordas adultas que existen en España (que suponen el 9% de la población activa con discapacidad española) no se han beneficiado de estas innovaciones. De ahí que las principales dificultades de las personas sordas sean consecuencia de los efectos que la sordera tiene en su funcionamiento a nivel global, pues puede implicar restricciones en la realización de ciertas actividades de la vida cotidiana y en la interacción con las estructuras regulares de la sociedad (oyente). Estas consecuencias resultan especialmente graves cuando se nace con sordera o se adquiere tempranamente.

A estas circunstancias, se añade la escasa adaptación del sistema educativo a sus características singulares, lo que conlleva de manera casi directa al fracaso escolar, representado por el bajo nivel de estudios logrado, en general, por las personas sordas. En todo caso, la realidad del conjunto de las PCDA es muy heterogénea, de ahí que buena parte de ellas alcancen el empleo sin apoyos específicos (de hecho las PCDA son el grupo con las tasas de actividad y empleo más altas y de paro más baja entre todas las PCD españolas), no obstante se sigue observando que un determinado sector presenta problemas. Así, la suma de los particulares factores personales derivados de la sordera y el bajo nivel de estudios, está en la base de sus dificultades para acceder a un empleo. Estos impedimentos,

¹ Inicialmente, usamos de manera indistinta “personas sordas” y “personas con discapacidad auditiva” (PCDA), si bien en el capítulo I evidenciaremos ciertas diferencias.

son mayores entre quienes padecen las sorderas más graves y tienen los niveles de estudios más bajos o ni siquiera lograron terminar la enseñanza obligatoria.

Por otra parte, la integración laboral y su análisis ha sido objeto de infinidad de estudios realizados desde diferentes disciplinas, si bien este campo adolece de una teoría global capaz de explicarla en su conjunto. A pesar de ello, existe cierta coincidencia al afirmar la existencia de tres sistemas interactivos: la persona que busca empleo (oferta de trabajo), el mercado de trabajo (especialmente la demanda de trabajo) y la política de empleo (regulación de las relaciones entre oferentes y demandantes de empleo) (Donoso, 2000; Figuera, 1996; Montané, 1993). La clave radica en cómo se articulan las intervenciones para mejorar el encuentro entre quienes buscan trabajo y quienes lo ofrecen, en un contexto determinado y fuertemente relacionado con el contenido de las políticas públicas disponibles en cada momento. Entre todas las formas posibles de promover la integración laboral, se encuentran los servicios de asesoramiento y apoyo a la búsqueda de empleo para las personas sordas que realizan intermediación especializada.

Además de los motivos señalados, existe interés personal, profesional y académico por el estudio de esta cuestión dada la vinculación de la doctoranda con la gestión de programas de integración socio-laboral de las personas sordas en Canarias, primero desde el ejercicio del Trabajo Social y luego desde la docencia universitaria en la misma titulación. Esto supone una ventaja, el conocimiento de las personas sordas de la comunidad canaria, pero también un riesgo, partir de opiniones previas que puedan conducir a un sesgo en la investigación.

Teniendo en cuenta las razones expuestas, nos proponemos profundizar en la naturaleza y el contenido preciso de uno de estos servicios y conocer los efectos concretos que esta forma de intermediación laboral especializada tiene en el acceso al empleo de las personas sordas. De manera singular, centramos la atención en las posibles implicaciones que las diferencias que presentan las personas sordas entre sí pueden tener en el logro de uno u otro tipo de empleo. Para ello nos hemos apoyado de forma muy especial, en la perspectiva de los

profesionales que realizan las intervenciones, cuya posición se asemeja a un panóptico desde el que se pueden observar todos los aspectos implicados en esta realidad.

El estudio empírico se ha realizado en el servicio de integración laboral de la Fundación Canaria para el Sordo (FUNCASOR), concretamente sobre sus actuaciones en la provincia de Santa Cruz de Tenerife (islas de Tenerife y La Palma) y abarca el periodo comprendido entre 2006 y 2011.

Para lograr nuestro propósito, dada la naturaleza del problema a estudiar y teniendo en cuenta las investigaciones precedentes, hemos diseñado un estudio mixto, en el que se usa la triangulación como forma de articulación entre lo cuantitativo y lo cualitativo. En este trabajo se combinan el análisis documental y de contenido con análisis estadísticos aplicados en función del objetivo perseguido, las referencias teóricas y las características de la información disponible.

Tomando como base las propuestas de Acosta (2003; 2006) y De Miguel (2000), el proceso de investigación se estructuró en cuatro fases: preparatoria, exploratoria-documental, de campo y descriptivo-analítica. Las actividades correspondientes se realizaron en muchas ocasiones de manera simultánea, sucediéndose etapas de trabajo de campo y análisis parcial de los resultados de los que fueron emergiendo nuevos significados, que han permitido perfilar las estrategias metodológicas empleadas. La información se obtuvo de diferentes fuentes: informantes o testigos clave, expedientes personales de los participantes, la documentación sobre los proyectos y la base de datos de la entidad, así como de fuentes administrativas y normativa de distinta naturaleza. El objeto de estudio se abordó de acuerdo con tres dimensiones principales: el contexto socio-político y económico en el que se desarrolla la intervención, el contenido del servicio (los proyectos de apoyo al empleo) y sus resultados.

Para la presentación de este estudio, hemos organizado la información en dos partes: la primera dedicada a los antecedentes y el análisis del contexto socio-político y económico; y la segunda, a la exposición del planteamiento metodológico global, los resultados del estudio empírico realizado y las conclusiones alcanzadas.

De manera concreta, en el primer capítulo exponemos los principales antecedentes que proporcionan la fundamentación teórica en la que se basa la investigación, para lo que hemos considerado relevante destacar las características singulares de las personas sordas, delimitar un concepto de integración laboral útil para nuestros análisis, repasar los diferentes enfoques explicativos de la misma, tanto desde la perspectiva económica como desde los planteamientos aplicados que se desarrollan para promover la integración laboral de las PCD, así como una visión que nos acerque la situación actual de la integración laboral de las PCDA. Para terminar el capítulo, se presentan las conclusiones parciales que sirven a modo de marco interpretativo general de la integración laboral de las personas sordas.

En el segundo capítulo, desarrollamos el estudio del marco institucional y los principales resultados de la política de empleo dirigida a las PCD en España. En el mismo, ponemos de manifiesto las consideraciones específicas que existen sobre las PCDA y los resultados concretos (con los datos disponibles) que las diferentes medidas han tenido sobre las mismas (en número de PCDA beneficiarias).

El tercer capítulo lo dedicamos a la exposición y análisis de los principales datos del mercado de trabajo de las PCD en España. También en este ámbito, destacamos la situación concreta de las personas sordas y analizamos las características de las empresas, los resultados de la contratación y los salarios.

En el capítulo cuarto, nos centramos en analizar la situación de las PCD en Canarias, igualmente señalando las posiciones específicas de las PCDA. Para ello, concretamos las medidas de fomento del empleo disponibles y sus resultados principales. Dedicamos especial atención a la relación existente entre la intermediación laboral y los programas de empleo desplegados en Canarias durante el periodo de análisis (2006-2011).

El capítulo quinto incluye los objetivos y el planteamiento metodológico general de la investigación. En este capítulo, exponemos los principales aspectos del diseño del estudio, la población, las técnicas de obtención de la información y análisis de los datos. Hacemos énfasis en las estrategias metodológicas

transversales, ya que en los epígrafes correspondientes a la presentación de los resultados, señalamos de manera precisa el procedimiento empleado en cada uno de los análisis efectuados.

En el sexto capítulo, presentamos los resultados, el análisis y la discusión. En primer lugar, se expone el análisis comparado de los proyectos de empleo que puso en marcha el servicio entre 2006 y 2011. En segundo lugar, incluimos el análisis del éxito laboral en los mismos. Terminamos con un apartado de discusión global que sintetiza e integra los análisis y las discusiones parciales realizados anteriormente (conclusiones de cada análisis por separado) triangulados con los testimonios de los informantes clave.

En el séptimo y último capítulo, se incluyen las conclusiones principales de la investigación y las propuestas que de ellas se derivan, tanto las dirigidas a la acción como la prospectiva de investigación.

En definitiva, dado que la base de la mejora continua es el conocimiento exhaustivo sobre el funcionamiento y los resultados de los sistemas disponibles en la sociedad para resolver las necesidades que motivan su puesta en marcha, con esta tesis esperamos contribuir a la identificación de las causas de los resultados que tienen los proyectos de empleo en los que participan personas sordas. Lo que intentaremos conseguir, a partir de una revisión teórica y empírica general y del análisis de un caso concreto: los resultados de un servicio especializado en promover la integración laboral de las personas con sordera que ofrece una organización no lucrativa (ONL) especializada en su atención, ubicado en la provincia de Santa Cruz de Tenerife durante el periodo 2006-2011.

PARTE I. Marco teórico y análisis del contexto

Capítulo I. Las Personas Sordas y la Integración Laboral

La integración laboral es una dimensión clave de los procesos con los que se persigue el desarrollo global de la persona con discapacidad, ya que la legitimación de los derechos de ciudadanía en las etapas centrales de la vida va indisolublemente ligada a la función productiva, confiando su integración social al acceso a un empleo.

Los problemas que rodean el acceso al empleo se han abordado desde varias perspectivas que han puesto el énfasis en diferentes aspectos, centrándose en determinados grupos de población, de ahí la abundante literatura existente. Sin embargo, este campo adolece de teorías globales capaces de describir, explicar o predecir qué, por qué, y cómo ocurre la inserción, lo que tiene como resultado desarrollos teóricos parciales procedentes de distintas disciplinas (Figuera, 1996).

En el caso concreto de las Personas con Discapacidad, hasta la década de los 80 el interés académico se ha centrado, sobre todo, en los aspectos médicos y psicológicos de la misma. De ahí que los desarrollos comprensivos para explicar esta realidad sean relativamente recientes, pues se inician a finales de la década de los 70. Además, no surgen de la “academia” sino de las reivindicaciones de las propias personas con discapacidad, lo que dio lugar al conocido “modelo social de la discapacidad”, concebido como un dispositivo heurístico para la comprensión de la misma (Oliver, 2004). En cierto sentido, es el resultado de la evolución histórica de la concepción de la discapacidad, pues en la misma década, se empieza a hablar del paradigma de la autonomía personal como superación del paradigma de la rehabilitación, si bien ambos siguen coexistiendo en la actualidad. La clave reside en que esta nueva forma de abordar el hecho de la discapacidad marca el despegue de los análisis sobre el proceso de integración laboral, en cuanto se enfatiza la

importancia del papel productivo como fundamento de la equiparación de oportunidades².

Entre las personas sordas, una parte sustancial del movimiento asociativo se ha centrado en reivindicar su reconocimiento como una minoría cultural y lingüística, dejando en segundo plano la cuestión misma de la discapacidad. En todo caso, tampoco se dispone de un marco explicativo general sobre su integración laboral, entre otras cuestiones, porque el esfuerzo parece haberse centrado en poner en marcha intervenciones para apoyar su acceso al empleo.

En este capítulo, nos proponemos delimitar el marco teórico-interpretativo que sirve de base en este estudio, para ello, el primer apartado lo dedicamos a la descripción general de los aspectos fisiológicos y socioculturales que caracterizan a quienes padecen sordera. En el segundo apartado, repasamos la noción de integración laboral y sus elementos esenciales. En el apartado tercero, incluimos una panorámica de diferentes enfoques explicativos sobre la integración laboral. En el cuarto epígrafe, sintetizamos las estrategias de intervención específicas para promover el acceso al empleo de las PCD que dan amparo a las propuestas que suelen desarrollarse con las personas sordas. A la revisión de la situación de la integración laboral de las personas sordas, dedicamos el apartado quinto. Terminamos con las conclusiones en las que recogemos las principales variables, la forma en que se relacionan y las posibles intervenciones que se pueden considerar para explicar el proceso de integración laboral de las personas sordas.

I.1. Las personas sordas en el mundo de la discapacidad

Una revisión del campo de la discapacidad, en general, y de la sordera, en particular, ofrece un panorama prolijo en debates cuando el objetivo es la búsqueda de criterios comunes para su medición y la obtención de una definición lo más consensuada posible.

² Una panorámica de la evolución de las formas de atender a las PCD, centrado en el papel productivo de las personas sordas, se puede consultar en Cáceres (2012). Del trabajo en el campo al *no trabajo*. Apuntes sobre la evolución histórica del rol productivo de las personas sordas. *FUNCASOR Digital*, 6. Octubre de 2012. Recuperado de <http://www.funcasor.org/wp-content/uploads/2012/11/06-octubre-2012.pdf>

El estudio de la sordera se puede abordar desde diferentes enfoques, en esa dirección, Acosta (2003) analiza las visiones de la sordera desde una doble perspectiva: las opiniones de las personas sordas (perspectiva interna) y las expresadas por familiares y profesionales (perspectiva externa) y concluye que existen dos concepciones diferenciadas de entender la sordera: una aproximación a la sordera desde la diversidad cultural y lingüística y la experiencia de las personas sordas, y otra más cercana a las ideas de déficit y patología. La visión externa se puede igualmente asimilar al abordaje del modelo médico que subyace a las clasificaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que son las que mejor permiten su cuantificación y comparación, por lo que se toman como punto de partida.

La pérdida auditiva, en la estructura de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de 1980, se considera una deficiencia del órgano de la audición que podría dar lugar a una discapacidad de la comunicación y/o a una minusvalía de orientación. En la propuesta de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud (CIF) de 2001, las funciones auditivas son las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; estas incluyen las funciones auditivas propiamente dichas, la discriminación auditiva, la localización de la fuente de sonido, la lateralización del sonido y la discriminación del habla. También se refiere a deficiencias como la sordera, la deficiencia auditiva y la pérdida de audición (OMS, 2001).

Así, la pérdida auditiva se refiere a una lesión en las estructuras del oído que puede repercutir en el desarrollo global del ser humano y/o en las funciones de la comunicación y podría limitar su interacción con los medios y las estructuras regulares (oyentes) de la sociedad, en la medida que esta resulte, más o menos, accesible en cuanto ha eliminado, o no, las barreras que puedan existir. Ambas clasificaciones coinciden al establecer el origen de la discapacidad en la deficiencia auditiva restringiéndola al ámbito orgánico del funcionamiento humano, quedando el diagnóstico definitivo supeditado al análisis pormenorizado de cada persona.

Desde el punto de vista fisiológico, la pérdida auditiva ha sido ampliamente estudiada, lo que ha dado como resultado, distintas clasificaciones de acuerdo a

diferentes parámetros, tales como la edad de aparición, el grado de pérdida auditiva, la localización de la lesión y la etiología. En el Cuadro I-1 se resumen las clasificaciones de acuerdo con la edad de aparición y con el grado de pérdida. La primera porque haber adquirido, o no, el lenguaje modifica sustancialmente las posibilidades de aprendizaje de la persona, del que a su vez dependerá su cualificación profesional; y la segunda, porque teniendo en cuenta que una conversación hablada se sitúa en una intensidad de 60dB, las personas que presenten una pérdida auditiva verán condicionada, en función de la gravedad de la misma, su capacidad de incorporarse a la comunicación oral, y con ello podrían ver reducidas sus opciones de desarrollo personal, escolar y socio laboral.

La pérdida auditiva fisiológicamente se entiende cómo la disminución del umbral de audición, en relación con la audición considerada normal, que presenta una persona medida en decibelios (dB), que abarca desde los -10dB a los 20 dB. Dicho de otro modo, una persona con audición normal podrá escuchar los sonidos desde ese rango mientras las personas con pérdidas auditivas sólo podrán oír sonidos que superen los 20dB o más.

También, considerando los efectos de los diferentes grados de pérdida auditiva en las personas y las necesidades de atención que puedan plantear, se suelen referir dos grandes grupos: personas sordas (*deaf*), quienes no pueden oír nada y no suelen lograr una comunicación oral que resulte funcional y personas hipoacúsicas (*hard of hearing*), quienes tienen una audición defectuosa pero que puede ser funcional.

A modo de resumen, se puede decir que las personas sordas padecen sorderas prelocutivas con pérdidas de 90dB o más, son el subgrupo que en principio tendría mayores dificultades en todos los ámbitos. Mientras, en las personas con hipoacusia, aunque también podrían tener sorderas prelocutivas, los diferentes grados de pérdida auditiva junto con las mejoras que pueden aportar las ayudas técnicas, aminoran en distintos niveles los efectos negativos de la misma, lo que configura un grupo mucho más heterogéneo, en el que pueden coexistir personas sin grandes dificultades con otras que presentan hipoacusias severas y que encontrarán mayores obstáculos para desenvolverse en entornos oyentes.

Hasta aquí se han presentado las descripciones de la pérdida auditiva que proponen quienes la estudian, los oyentes, especialmente las clasificaciones realizadas desde el modelo médico. Los desarrollos posteriores en las ciencias sociales y humanas, especialmente los análisis antropológicos y sociolingüísticos, sugieren que el hecho de no oír es solo una parte de la construcción social de la sordera y por supuesto, solo una pequeña dimensión de la realidad de las personas sordas. Así la “visión interna” sobre la sordera, esto es la autopercepción de las personas sordas sobre su realidad, amplía los parámetros de las clasificaciones de corte “médico” al considerar aspectos socioculturales que trascienden la pérdida auditiva como deficiencia de las funciones sensoriales.

Concretamente, la Federación Mundial de Sordos (FSM), utiliza las mayúsculas (*Deaf*) para señalar las características del grupo de personas que representa y configuran la *Comunidad Sorda*. Reconoce como miembros de la misma a quienes no oyen y usan la Lengua de Signos (LS) para comunicarse³. Por asimilación en castellano se distingue entre Persona Sorda (con S mayúscula) y persona sorda (con s minúscula)⁴.

Esta distinción es compartida en España por las personas que integran la Comunidad Sorda, quienes concluyen que: “persona Sorda es aquella que posee unas características propias, que hacen que la experiencia visual desarrolle un papel predominante. Esto y el hecho de ser una minoría social que se enfrenta con las barreras de la comunicación, ha hecho que se desarrolle una Lengua propia, la Lengua de Signos, unas formas de relación y organización social, unos comportamientos y actitudes, unos valores culturales, que dan lugar a una Comunidad, la Comunidad Sorda” (CNSE, 1999, p. 36). En ocasiones, hay personas oyentes que dominan la Lengua de Signos Española (LSE) que mantienen vínculos estrechos con las personas Sordas y son reconocidas como miembros de la “comunidad sorda”.

En relación con esta diferenciación, cabe señalar que en las primeras investigaciones españolas sobre la realidad de las personas sordas, se refiere la

³ Tomado de los estatutos de la WFD (World Federation of the Deaf) Recuperado de la página web de la WFD <http://www.wfdeaf.org>.

⁴ Esta distinción es utilizada en investigaciones estadounidenses como Padden, C. y Humphries, T. (1988). *Deaf in America: Voices from a Culture*. Harvard, Massachusetts: Harvard University Press

denominación “sordos actitudinales” propuesta por Baker y Padden (1978, en Díaz-Estébanez et al., 1996) como precedente del actual “personas Sordas”. Asimismo, en el contexto internacional, es habitual encontrar la distinción entre “sordos culturales” y “sordos audiológicos” (Hansen, 1999; Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2011) como equivalentes de las personas Sordas y sordas respectivamente. Igualmente, atendiendo al tipo de comunicación que predomina, se distingue entre “sordos visuales” que usan preferentemente la LS y “sordos auditivos” cuando predomina el uso de la lengua oral o desconocen la LS.

Cuadro I-1. Tipos de sordera según los distintos enfoques y criterios de clasificación

Perspectiva		Criterio de clasificación	Tipos de sordera				
VISIÓN EXTERNA (Cultura oyente)	Modelo médico (énfasis en el déficit auditivo)	Edad de adquisición	Prelocutiva (antes del lenguaje)			Poslocutiva (después del lenguaje)	
		Grado de pérdida auditiva	Hipoacusia leve (de 20dB a 40 dB)	Hipoacusia media (de 40dB a 70dB)	Hipoacusia severa (de 70dB a 90dB)	Hipoacusia profunda (de 90dB a 120dB)	Sordera total (más de 120dB)
		Funcionalidad audición (global)	Hipoacúsicos (pérdida de hasta 90dB) (<i>Hard of Hearing</i>)			Sordos (pérdida \geq 90dB) (<i>Deaf</i>)	
VISIÓN INTERNA (Cultura Sorda)	Modelo social (énfasis en la diversidad humana)	Pertenencia a la Comunidad Sorda	Predomina la audición en la experiencia vital		Predomina la visión en la experiencia vital		
			Personas sordas (“s” en minúscula)		Personas Sordas (“S” es mayúscula)		
			“Deficientes auditivos” Sordos audiológicos		Sordos actitudinales Sordos culturales		
General		No oír	Personas con discapacidad auditiva (PCDA)				

Nota: Elaboración propia a partir de Acosta (2003), CNSE (1999), Díaz-Estébanez et al. (1996) Fundación Encuentro, (2001), Hansen (1999), Perelló y Tortosa (1992) y Rydber, Gellerstedt y Danemark (2011).

En cualquier caso, y en medio de un debate que ha tenido una historia pendular – visiones culturales vs visiones médicas- en el presente estudio la noción de sordera está en la base de lo que se conoce como “discapacidad auditiva”; así nos referiremos en general a las personas con discapacidad auditiva (PCDA) para aludir a quienes tienen déficit auditivo. Dentro de esta gran categoría, siguiendo el criterio del grado de pérdida auditiva, distinguiremos entre: los *personas sordas* y

las *personas hipoacúsicas*, ya que las heterogéneas consecuencias de la sordera en el desarrollo de la persona determinarán los efectos para la obtención de un empleo. Igualmente, considerando el predominio de uno u otro sistema de comunicación, lengua oral o lengua de signos, se podrá aproximar la diferencia entre sordos audiológicos y sordos culturales.

I.2. El concepto de Integración Laboral

La expresión integración laboral aparece en contextos muy diversos, se trata de una noción amplia cuyo significado puede tener distintas interpretaciones, lo que posiblemente, sea un síntoma de la derrota de los verdaderos significados de las palabras que bailan en una suerte de neologismos que pretenden impresionar sin abordar el fondo de las cuestiones de la nueva realidad social (Viveret y Equipo Promocions, 2004, p. 210)⁵.

Desde una perspectiva sociológica, Castel (1997) se refiere a la integración como la pertenencia, más o menos permanente, al conjunto social concebido como un todo y la entiende como un estado distinto a la inserción que, a priori, sería provisional. Así, distingue entre: *políticas de integración* y *políticas de inserción*. Las primeras se basan en la universalidad como criterio principal, pues pretenden conseguir una sociedad en la que todas las personas tengan un lugar, mediante acciones dirigidas a toda la población, cual es el caso de la educación. Mientras que las políticas de inserción están orientadas a compensar a quienes padecen un déficit de integración por razones diversas, se asientan en la noción de discriminación positiva y están compuestas por las medidas puestas en marcha por los gobiernos para dar cabida en la sociedad a los “inempleables” (Castel, 1997, p.423), tales como las dirigidas a garantizar un nivel mínimo de ingresos a cambio

⁵ En la literatura conviven expresiones como las siguientes: inserción, inclusión o integración, seguidas de laboral, ocupacional, profesional o socio-laboral. También, hay referencias a distintos tipos de transición: escuela-trabajo, a la vida adulta o a la vida activa y profesional. Y otras como los itinerarios de inserción y a los procesos de preinserción, inserción o integración laboral. Además, pueden observarse expresiones como incorporación o integración en el mercado de trabajo junto con participación laboral. Teniendo en cuenta esta apreciación, la integración laboral, se puede definir inicialmente como “hacer que alguien llegue a formar parte de las estructuras laborales”. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, *inserción* es la acción de insertar, que es “incluir, introducir algo en otra cosa”; *inclusión* es la acción y efecto de incluir, que igualmente significa “poner algo dentro de otra cosa o dentro de sus límites” e *integración*, es la acción y efecto de integrar o integrarse, e integrar significa “hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”, mientras que laboral es un término genérico que alude al “trabajo” en sus sentidos económico, jurídico y social

de realizar diferentes actividades que aumenten sus posibilidades de encontrar un empleo.

Por tanto, la integración y la inserción aluden a cuestiones distintas, pues según Castel (1997) como consecuencia de las limitaciones para conseguir un empleo que permita la integración plena, la inserción laboral es un estado que tiende a perpetuarse, lo que, según el mismo autor, constituye la actualización del mito de Sísifo, por cuanto se trata de procesos cíclicos que no cristalizan en una verdadera situación de integración laboral, antes al contrario, tiene lugar una secuencia en la que se alternan situaciones de empleo-paro-empleo que impiden el desarrollo de auténticas carreras laborales.

Considerando las investigaciones que sirven de referencia en este trabajo, se observa que ambos conceptos se refieren al mismo objeto de estudio, el acceso a un empleo, sin embargo, se utilizan de manera indistinta los términos integración e inserción laboral. Así, en la literatura centrada en las personas con discapacidad, se utiliza la noción inserción laboral (Colectivo IOÉ-CIMOP, 1998; Colectivo IOÉ, 2003, 2012; Florez, 2008; Fundación ONCE, 2009; Jaúdenes, 2009) mientras en la literatura económica y en la Ley de Empleo de 2003, aparecen alusiones a la integración laboral (Malo, 2003; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009; Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez, 2010) o *socio-laboral* (Rodríguez-Alvárez, 2012). Asimismo, en la literatura anglosajona especializada suele aparecer "*labour market integration*" (Gagnon y Picard, 1999; Graham, 2005; Vilá, Pallisera y Fullama, 2007).

De lo anterior, se puede deducir por una parte, el desvanecimiento de las razones relacionadas con las tradiciones disciplinares, como explicación de los distintos usos de las expresiones inserción e integración laboral, pues según Figuera (1996), en el ámbito de las políticas de empleo y la formación ocupacional, ha predominado el uso de la expresión inserción (laboral, profesional u ocupacional) mientras en el campo escolar sobresale el concepto de transición y en la educación especial, prevalecen las referencias a la integración socio-laboral. Por otra parte que, con independencia de la ambigüedad semántica, la inserción y la integración laboral se utilizan frecuentemente como sinónimos cuyo significado remite al acceso a un empleo, si bien es cierto que los autores de estos trabajos no

explicitan, en la mayoría de los casos, cómo tiene que ser el empleo para considerarlo integración o inserción.

Con todo, teniendo en cuenta las propuestas de Castel (1997), la integración laboral sería una situación óptima que exige estabilidad y tiene tendencia a perdurar, mientras que la inserción sería puntual y repetitiva. El logro de uno u otro estatus estaría en función de las características personales, estar, o no, entre los inempleables, y de que existan, o no, políticas para ello. Por lo que, en rigor, el hecho de acceder a un empleo no garantizaría la integración laboral, cabría pues, distinguir entre inserción laboral, como el acceso a un empleo e integración laboral, como la situación asociada a la permanencia en el mercado de trabajo (no necesariamente en el mismo empleo).

Centrándonos en el acceso a un empleo, se puede señalar que la inserción laboral puede ser entendida como un primer objetivo, conseguir un empleo, y como un proceso, referido al conjunto de acciones que se realizan para lograrlo (Figuera, 1996; Pérez y Blasco, 2001)⁶. No obstante, teniendo en cuenta el tiempo que puede transcurrir y los obstáculos que hay que salvar para lograr un empleo, parece más preciso decir que la inserción laboral es un proceso que tiene por objetivo conseguir un empleo, que puede tener lugar varias veces a lo largo de la vida de una persona.

Ahora bien, parece haber acuerdo en que este proceso puede tener una duración variable, aunque existen divergencias a la hora de establecer los momentos de inicio y de fin. Una interpretación comprensiva de las distintas aportaciones, permite afirmar que se inicia en el momento de la salida del sistema educativo o cuando la persona decide buscar empleo y finaliza, bien por la consecución del “primer empleo”, bien cuando se logra un “empleo estable” (Figuera, 1996, p.34; Aguilar, 2005, p.76)⁷. Con todo, coincidimos con Donoso (2000, p.70) cuando afirma que “la inserción laboral es un término amplio capaz de abarcar los itinerarios formativos para la profesionalización, aunque esta sea de media o baja cualificación, que puede entenderse como el periodo de tiempo

⁶ Una parte importante de la literatura especializada opta por la expresión “inserción laboral”, ya que proviene del campo de la orientación ocupacional o se centra en grupos como los universitarios.

⁷ Siguiendo con la distinción de Castel (1997), un empleo estable equivaldría a una situación de “integración laboral” mientras el primer empleo cualesquiera que sean sus características sería asimilable a “inserción laboral”.

durante el que una persona se prepara, busca y se acomoda a una situación laboral”⁸.

En definitiva, la *integración laboral* hay que entenderla como una situación óptima que garantizaría la autonomía y la independencia personal en la medida que se dispone de un empleo estable y/o de las habilidades para relacionarse en el mercado de trabajo actual. Mientras que la *inserción laboral*, se asimila con las acciones encaminadas a que las personas accedan a un empleo, esto es las que tienen como objetivo principal la obtención de un empleo por la persona. En ambos procesos, el punto de partida se sitúa en el momento en que la persona decide buscar empleo, pero hay diferencias en la situación que marca el final. De cualquier modo, se trate de integración o de inserción laboral, implica un cambio en el estatus laboral del sujeto, supone el paso de un estado inicial, inactivo o desempleado, a un estado final, empleado, que puede tener diferentes características.

En el caso concreto de las personas con discapacidad, el proceso de integración laboral puede iniciarse desde la escuela, mediante los programas de transición a la vida adulta (Cáceres, 2006; Figuera, 1996), o bien una vez se abandona el sistema educativo, a través de programas de contenido socio-laboral o “programas mixtos” (Fernández, 2004, p.27)⁹. En ambos, además de ayudar a que las personas con discapacidad accedan a un empleo, se persigue el desarrollo global de la persona, potenciando la mejora de habilidades laborales y sociales (Bowe, 2003; Fernández, 2004; Pérez y Blasco, 2000).

Asimismo, existen algunos matices que diferencian a las PCD del resto de los “inempleables”, ya que se amplían las opciones de partida, al existir equipamientos especializados donde se les provee de apoyo, y de llegada, pues se prevén modalidades de empleo exclusivas¹⁰. En el Cuadro I-2 se resumen las posibles

⁸ No obstante, también se puede asociar a la obtención de un empleo sin considerar ningún otro aspecto, para distinguirla de la inserción profesional que se refiere al logro de un empleo acorde con la formación y las expectativas iniciales de la persona (Pérez-Escoda et al., 1995 citado en Pérez y Blasco, 2001, p. 307).

⁹ La expresión “*inserción sociolaboral*” la recogen Donoso (2000) y Pérez y Blasco (2001). También, se utiliza “*inserción sociolaboral*” para significar el proceso de inclusión social a través del empleo de personas en edad activa que se encuentran en situación de riesgo o de exclusión social y que no pueden superar los obstáculos que encuentran para acceder a un trabajo decente y mantenerlo (Ceniceros y Oteo, 2003).

¹⁰ La situación laboral de las PCD no solo se caracteriza por la ocupación/desocupación sino también por su situación de inactividad, temporal o indefinida (Figuera, 1996, p. 129), así hay que señalar que las PCD frecuentemente permanecen inactivas bajo diferentes formas, existiendo a menudo una frontera difusa entre la inactividad y la actividad, pues en ocasiones una PCD percibe una pensión, es atendida en un centro ocupacional y es demandante de empleo, es decir es

opciones a partir de Aguilar (2005), Colectivo IOÉ-CIMOP (1998), Figuera (1996), Laparra, Aguilar y Gaviria (1996) y Villar (1991).

En rigor, el proceso de inserción laboral comenzaría desde la situación de desempleo, entendido como la situación en la que se encuentran quienes, teniendo la edad y la idoneidad para desenvolverse activamente en el mercado de trabajo, buscan activamente empleo sin conseguirlo. Entre todos los tipos de desempleo involuntario, hay que destacar el paro de rotación (Figuera, 1996) como equivalente de la idea de estado permanente de inserción a la que alude Castel (1997) y es, además, una situación muy frecuente entre las personas sordas. En cuanto al estatus final del proceso de inserción laboral, se entiende que cualquier forma de empleo daría por terminado dicho proceso, no así el de integración laboral.

Entre el desempleo y el empleo, hemos situado el subempleo o empleo precario, también denominado empleo de exclusión (Laparra, Aguilar y Gaviria, 1996, p.641), puesto que se trata de una “zona gris” en la que se incluyen todas las situaciones en las que una persona realiza una actividad menor de la que desearía si existieran otras oportunidades de empleo¹¹. Estos empleos suelen ser los peor valorados socialmente y los que tienen los salarios más bajos, reduciéndose en consecuencia los derechos de protección social que generan, de manera que la capacidad del empleo como elemento que articula la integración social se ve notablemente reducida. Lograr un empleo de estas características, quedaría más cerca del desempleo de rotación que de una verdadera situación de integración laboral. Lo que es especialmente relevante, ya que más veces de las deseables las PCD se encuentran en situación de subempleo.

Por el contrario, la idea de empleo estable es la que mejor ilustra el final óptimo de un proceso de integración laboral. Así, el proceso culminaría cuando la persona ha alcanzado una situación de autonomía financiera y espera mantenerla en el futuro, lo que supone pasar por una secuencia de actividades laborales transitorias y un proceso de adaptación al trabajo (Aguilar, 2005). No obstante, no

beneficiaria de medidas de políticas pasivas (y de servicios sociales) y de activas a la vez. Por lo que, la clave para considerar cualquiera de estas situaciones como punto de partida de un proceso de inserción laboral será que la PCD decida buscar empleo y que se disponga a ello (pase de la inactividad a la actividad laboral).

¹¹ En el empleo de exclusión se encuentran: el empleo a tiempo parcial y las actividades autónomas que actúan como “refugios” de los desempleados (Recio, 1997, p.55).

podemos obviar la coyuntura actual del mercado de trabajo, especialmente la tendencia creciente de la contratación temporal, que apunta a una rotación laboral casi ineludible para mantenerse en activo, lo que viene a reconfirmar las teorías de Castel (1997)¹². Con todo, queda en evidencia que las opciones de acceder a un empleo estable serán cada vez más escasas, lo que sugiere que las probabilidades de aumentar la estabilidad en el mercado de trabajo pasan por mejorar las habilidades de los sujetos para cambiar autónomamente entre diferentes empleos y entre estos y el desempleo.

Se pueden utilizar distintos indicadores para determinar los resultados del proceso de integración laboral. La forma más rigurosa para analizar la estabilidad en el empleo implica un seguimiento a largo plazo (tres, cinco e incluso diez años desde el inicio del proceso) de las trayectorias laborales de los sujetos (Aguilar, 2005). Alternativamente, la estabilidad laboral de las PCD se podría aproximar tomando como indicadores la duración del empleo y el tipo de contrato suscrito (Malo y Muñoz-Bullón, 2006). Respecto a la duración del empleo, se puede fijar un tiempo mínimo de empleo para determinar el final del proceso de inserción laboral. En ese sentido, es útil la noción de *empleo significativo* utilizado en la Encuesta de Población Activa (EPA), aunque existen matices en las formas de definirlo, inicialmente se entiende como significativo el empleo que tenga una duración igual o superior a 180 días y una jornada de trabajo igual o superior a 20 horas semanales¹³.

Por último, las modalidades de empleo específicas para las PCD permiten considerar características adicionales, para situar el final del proceso de integración o de inserción laboral. Así, se puede distinguir entre: *empleo ordinario*, de *transición o semi-protegido* y *protegido*, cabe notar que en cualquiera de ellas podrían darse situaciones de subempleo.

- El *empleo ordinario* o *empleo abierto* coincide con la idea general asociada al término empleo cuando se utiliza para referirse al trabajo asalariado.

¹² Los cambios en el mercado de trabajo, especialmente la tendencia creciente en la temporalidad de la contratación que se dio en los años 90 del pasado siglo, fueron las razones argüidas por Figuera (1996) para desestimar la estabilidad laboral como indicador de la calidad de la inserción profesional de los egresados universitarios.

¹³ Más concretamente, el concepto de empleo significativo es el utilizado en el Módulo de Transición de la Educación al Mercado de Trabajo realizado a partir de los datos de la EPA del segundo trimestre del año 2000 realizado por el INE (INE,2001) Recuperado de la página web del INE <http://www.ine.es>. En este estudio, utilizaremos el empleo significativo como principal indicador para medir el final del proceso de inserción laboral.

También, se considera abierto el empleo autónomo, así como el que se desempeña en cooperativas y sociedades laborales.

- El *empleo de transición* o *semi-protegido* surge como consecuencia de la “apertura” de ciertas formas de empleo protegido que constituye una fórmula integración laboral a caballo entre el empleo ordinario y el protegido (Laloma, 2007). Se pueden distinguir dos tipos:
 - El “empleo protegido externo”, se refiere a situaciones en que las personas con discapacidad trabajan en entornos abiertos con normas de empleo protegido, por ejemplo las “brigadas móviles” que dependen de centros especiales de empleo o de servicios de la Administración Pública.
 - Los “enclaves laborales”, son grupos de personas con discapacidad, dependientes de un centro de empleo protegido que prestan servicios dentro de una empresa ordinaria, en la que comparten con trabajadores sin discapacidad la vida cotidiana de la empresa (Seyfried y Lambert, 1989 citado en Bergeskoc, 2001, p.18)¹⁴.
- El *empleo protegido* es el que se realiza al amparo de una normativa especial dando lugar a centros, o equipos, de trabajo con plantillas atípicas, con protección económica especial por parte de la Administración Pública y con servicios de apoyo al desarrollo socio-personal, además suele tener carácter transitorio (Seyfried y Lambert, 1989 citado en Bergeskoc, 2001, p.17). En algunos casos, también se le denomina *empleo social* o *empleo social protegido*, especialmente cuando la contratación se lleva a cabo por las administraciones locales en el marco de programas de fomento de empleo o como contraprestación por la percepción de ayudas económicas (Laparra, Aguilar y Gaviria, 1996).

Así, según el grado de protección del empleo, el final óptimo del proceso de integración laboral vendría dado por el logro de un empleo estable y ordinario,

¹⁴ Estos autores incluyen un tercer tipo de empleo de transición, referido a las cooperativas y empresas sociales que promueven la IL de las PCD, bien en el empleo abierto, bien en la propia organización. Son entidades que operan regularmente en el mercado de bienes y servicios pero hacen adaptaciones singulares para atender las necesidades de las PCD. Se diferencian de los centros protegidos en que la proporción de personas sin discapacidad es notablemente mayor y se supone que deberían tener mejores salarios. También reciben importantes subvenciones públicas que es la razón principal para considerarlas “empresas protegidas”.

pudiéndose considerar estadios de inserción laboral o integración laboral parcial (Figuera, 1996) obtener un empleo de transición o protegido.

En conclusión, la *integración laboral* de las personas sordas tiene por objetivo conseguir que estas accedan a un empleo ordinario y estable como parte de un proceso global que persigue el desarrollo integral de la persona, de manera que logre la autonomía y la independencia propias de la edad adulta, durante el proceso se preparan las estructuras laborales y las personas para que se pueda producir el ajuste entre ambas. Como estado parcial, la *inserción laboral* vendría dada por el logro de empleos significativos, ordinarios, de transición o protegidos, siempre considerando que el proceso se podrá repetir un número indeterminado de veces, al final de las cuáles, quizás, se alcance una situación de verdadera integración laboral. En todo caso, a pesar de que esta distinción puede resultar útil, puesto que las fuentes de información alternan el uso de ambas expresiones, en este texto se utilizará inserción laboral o integración laboral de manera indistinta, respetando el uso que se hace en la fuente de información que se tome.

Cuadro I-2. Resumen de las opciones de inicio y final del proceso de inserción laboral de Personas con Discapacidad

Categoría	Subcategoría	Criterio	Tipos
Inactividad	Escuela; equipamientos de servicios sociales ^a ; Centros de día ^b y Centros ocupacionales ^c ; Trabajo informal, doméstico y "ocio" ^d ; percepción de rentas, etc.		
	Desempleo	Origen del desempleo ^e	a) Han perdido su trabajo (<i>job losers</i>) b) Han dejado voluntariamente su empleo (<i>job leavers</i>) c) Buscan primer empleo (<i>job entrants</i>)
		La intensidad de la búsqueda de empleo	a) Parados activos: buscan empleo b) Parados inactivos: abandonaron la búsqueda
		La experiencia laboral previa	a) Parados de rotación b) Búsqueda primer empleo
Actividad	"Subempleo" (empleo precario o de exclusión ^f)		
	Empleo	Empleador	a) Cuenta ajena (asalariados públicos y privados) b) Cuenta propia (autónomos y socios trabajadores)
		Duración	a) Temporal b) Estable
		Grado de cualificación	a) Cualificado (<i>cueros blancos</i>) b) No cualificado (<i>cueros azules</i>)
		Grado de protección (solo PCD)	a) Ordinario b) Transición o semi-protegido c) Protegido
			a) General (empleos con jornadas y salarios menores que las habituales y algunas actividades autónomas ^g) b) Profesional (empleo no corresponde con la formación académica específica y cuando se ejerce la profesión en condiciones distantes de las óptimas (salario y jornada menores))

Nota: PCD: Personas con Discapacidad.

^a Se entiende por equipamiento una estructura integrada de recursos humanos, técnicos, financieros y materiales, a través de los cuales se llevan a efecto una serie de atenciones y medidas para hacer efectivas las actuaciones del sistema (García-Herrero, 1988, p.24)

^b Un Centro de Día es un dispositivo de atención diurna cuyo objetivo principal es la atención y el cuidado del usuario, para contribuir a la mejora continua de la autonomía funcional y social, mediante la combinación de las actividades rehabilitadoras y la convivencia en grupo como marco de referencia (Ruiz-González, 2007).

^c El Centro Ocupacional tiene como finalidad la habilitación profesional y social de personas con una minusvalía [sic] que les impide integrarse, provisional o definitivamente, en un Centro Especial de Empleo o en una empresa ordinaria, mediante la realización de trabajos en un régimen lo más parecido posible al normal en cualquier centro laboral, pero sin fines lucrativos, y mediante la aplicación de los tratamientos especializados que su minusvalía

[sic] demande (Pineda,1988).

^d El Colectivo IOÉ-CIMOP (1998), en el caso particular de las PCD, hablan de tres sistemas de inserción en la etapa adulta: el trabajo doméstico, el trabajo productivo y las pensiones.

^e Esta clasificación la propone Villar (1991, citado en Figuera, 1996, p.127)

^f Laparra, Aguilar y Gaviria (1996), se refieren a cualquier modalidad de subempleo como "empleo de exclusión" porque no contribuye a la integración social (p.641).

^g Recio (1997) considera una forma de subempleo a las actividades autónomas que actúan como "refugios" de los desempleados (p.55).

I.3. Enfoques explicativos de la inserción laboral

No existe una teoría única que explique el proceso de inserción laboral, por tanto, en este epígrafe, primero se presenta una panorámica general de las premisas teóricas que sostienen los diferentes enfoques que existen para explicarla, para a continuación, aplicarla al tema central de este trabajo: la determinación de los factores implicados en que una persona con discapacidad decida incorporarse a un empleo y cuáles de ellos están relacionados con su éxito, es decir de qué depende que lo consiga.

Los diferentes enfoques explicativos, tomando como referencia a Figuera (1996), se pueden agrupar en dos grandes categorías: los de *base socio-económica* y los de *base individual*. Con los primeros alude a los que se ocupan de analizar, a nivel macro, las relaciones entre los resultados educativos y la demanda de trabajo (oferta de empleo). Mientras los de base individual, se centran en el análisis de las variables originadas en el micro contexto de la inserción, ligadas a las características de la persona y/o las demandas del empleador. Tomando estas categorías como base, siguiendo los trabajos de Aguilar (2005), Figuera (1996), McConnel, Brue y Macpherson (2007) y Piore (1983) en el Cuadro I-3, se recogen las principales aportaciones que se pueden encuadrar en cada una de ellas.

Entre los enfoques de base socio-económica nos centraremos en las teorías económicas, y de los de base individual, desarrollaremos los enfoques de ocupabilidad. Las teorías económicas permiten el análisis de la influencia de las características personales observables (sexo, edad, nivel de estudios, etc.) en el acceso a un empleo. Mientras, los enfoques de ocupabilidad pretenden explicar las posibilidades de que una persona logre un empleo, mediante modelos comprensivos que conjugan factores personales y contextuales, además incorporan varios de los factores recogidos en las teorías económicas

Cuadro I-3. Síntesis de los enfoques explicativos de la inserción laboral (bases teóricas)

Enfoques	Descripción general	Teorías y modelos	Aspectos principales
Socio-económicos	Económicos	Modelo neoclásico de la oferta de trabajo (salario de reserva)	En esencia, parte de que las elecciones individuales entre ocio y empleo serán una función del salario esperado y de la existencia de fuentes de ingresos extra salariales, bajo el supuesto de que el mercado de trabajo funciona como el de bienes, donde el salario de equilibrio se logrará por el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo.
		Teoría del capital humano (Becker, 1964, en Aguilar, 2005):	La premisa fundamental es que las personas aumentan su nivel educativo porque con ello esperan ser más productivos y en consecuencia lograr mayores ingresos salariales, al mismo tiempo que se reducen sus probabilidades de estar en desempleo. Los sujetos comparan los costes de la educación con los beneficios que esperan obtener de ella, si estos superan a los primeros decidirán invertir en conocimientos (capital humano) y, viceversa.
		- Capital humano específico (Becker, 1962, 1964; Oi, 1962 y Parsons, 1972 en Aguilar 2005, p.36)	- El capital humano específico, se basa en que los trabajadores acumulan capital humano cuando trabajan en una empresa, cuanto más específica sea esta, más valiosos serán para ella los trabajadores más antiguos.
		- Movilidad profesional (<i>Career Mobility</i>) (Sicherman y Galor, 1990 y Shicherman, 1990 en Aguilar, 2005)	- Movilidad profesional, se basa en que existen desajustes entre personas y puestos de trabajo, por lo que los cambios laborales son un mecanismo de adquisición de conocimientos que se pueden transferir entre distintas ocupaciones, lo que permitirá acceder a ocupaciones de mayor estatus consecuencia de la acumulación de conocimientos y experiencia.
		Emparejamiento (<i>Job Matching</i>) (Jovanovic, 1979 en Aguilar, 2005)	Dada la información imperfecta en el mercado de trabajo, la productividad de un emparejamiento se revela gradualmente con el paso del tiempo. Así, cuanto mejor sea el ajuste mayor será la permanencia en el puesto de trabajo, y viceversa, saldrán quienes son menos productivos.
		Credencialismo o del filtro (Spence, 1973; Arrow, 1973 en Aguilar, 2005)	La educación no aumenta la productividad de los sujetos, sino que funciona como “señal” que se puede utilizar para la selección de empleados

Enfoques	Descripción general	Teorías y modelos	Aspectos principales
		Teorías del mercado dual y mercados internos (Piore, 1983)	La idea central es que existen dos segmentos dentro del mercado de trabajo: el primario, cuellos blancos y el secundario, cuellos azules. En el primario se constata la existencia de un mercado interno, propio de cada empresa que permite la movilidad laboral, generalmente ascendente, y protegido de los avatares del mercado competitivo, en el que se buscan los puestos de trabajo de menor cualificación cuyos salarios se suelen fijar de acuerdo con las leyes de la oferta y la demanda, mientras en el mercado interno las regulaciones provienen de las normas de la empresa y de los procedimientos consuetudinarios de la misma (Cabrera, 1996).
		Teorías de la discriminación en el mercado de trabajo (Mc Connel, Brue y Macpherson, 2007)	Existen tres tipos principales: el modelo del gusto por la discriminación, la discriminación estadística (Phelps, 1972 en Mc Connel, Brue y Macpherson, 2007) y el modelo de la concentración. En general, advierten que existen una serie de factores que los empresarios consideran a la hora de contratar a una persona u otra, que reducen las probabilidades de ciertos grupos de acceder al empleo.
		Teoría de la búsqueda de empleo (centrada en los desempleados Stigler, 1961, 1962; y en los ocupados Parsons (1973) y Burdett (1978) en Aguilar, 2005)	Trata de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo y las transiciones que se realizan dentro del mismo entre los diferentes estados de empleo, desempleo e inactividad, a partir del análisis de las decisiones racionales de los individuos (Cordón y García, 2012). El modelo básico, en general, afirma que el tiempo de búsqueda dependerá de los costes que supone, de los ingresos disponibles, de las ofertas de trabajo que se reciban y del salario de reserva óptimo que se ha fijado el desempleado, de manera que a medida que aumenta el tiempo de búsqueda y se reducen los recursos monetarios debería bajar el salario de reserva (Aguilar, 2005).
Sociológicos	Focalizan los análisis en el peso de la estructura socio-económica y el efecto de las fuerzas de socialización en los procesos de inserción.	Modelos de correspondencia (Bowles y Gintis, 1985, 1983 en Figuera, 1996)	Su premisa central es que las credenciales educativas están vinculadas al grupo social de procedencia, y estas llevarán a los diferentes niveles productivos, como consecuencia de la socialización en los valores de la cultura dominante.
		Estructura de oportunidades (Roberts, 1968, 1977, 1981, 1984, 1988 en Figuera, 1996)	Básicamente, propone que el resultado de la IL será una consecuencia de las oportunidades que cada persona tenga y que esas están en función de la clase que determina la selección educativa y ocupacional. Es decir, la IL depende de variables socio-estructurales.

Enfoques	Descripción general	Teorías y modelos	Aspectos principales
Con base individual	Evolutivos de la carrera profesional	Socio-psicológico de Blau y Col. (1956 en Figuera, 1996)	Explican la entrada en distintas ocupaciones, a partir de las características psicológicas de las personas que operan entre los límites impuestos por la estructura social y económica; las fuerzas económicas y las diferentes formas de control social. Ha tenido poca trascendencia en la práctica y en la investigación.
		El arco de los determinantes de la carrera de Super (1991, en Figuera, 1996)	Propone un modelo teórico de desarrollo de la carrera, con dos modelos explicativos: a) el de madurez vocacional o adaptabilidad que representa la habilidad de una persona para afrontar las tareas de desarrollo y adaptación de cada estadio. Y, b) el modelo de importancia de rol que define la <i>salience</i> de varios roles en la vida de las personas y en un momento determinado de la carrera. Ha tenido grandes aplicaciones en la orientación vocacional, desarrollando instrumentos de medida de la madurez vocacional y de valores del trabajo
	Enfoques de ocupabilidad	Modelo de inserción laboral (Montané, 1993)	Explica la inserción laboral como el resultado de la interacción dinámica entre tres elementos: las características de la persona, el mercado de trabajo y las técnicas y el proceso de inserción, así la probabilidad de obtener un empleo depende del ajuste entre estos condicionantes, que se puede optimizar a partir de la intervención en los procesos de formación e inserción del sujeto y del perfeccionamiento de las ofertas de empleo
		Modelo psicosociológico de empleabilidad (Blanch, 1990, 1992 en Figuera, 1996)	Integra variables situacionales y personales como factores determinantes de la ocupabilidad. Y supuestos los condicionantes socio-biográficos, es la persona el factor esencial de la explicación del logro. Define la ocupabilidad a partir de dos macro variables: la contratabilidad y la empleabilidad

Enfoques	Descripción general	Teorías y modelos	Aspectos principales
Enfoques cognitivos	Orientados a explicar los mecanismos internos y externos que contribuyan a determinar porque unas personas sacan más partido que otras de la misma estructura de oportunidades.	El modelo del afrontamiento	Los resultados de la IL están asociados a la actitud que se adopta frente al desempleo.
		La teoría cognitivo-conductual	Parte de la relación entre: cognición, conducta y ambiente, para explicar el comportamiento humano, concretamente el funcionamiento psicosocial. Esta relación se explica mediante una estructura causal interactiva, a partir de la cual se podrá predecir la conducta de una persona en su proceso de IL.
		Las expectativas de autoeficacia de la carrera profesional	Se centra en cómo el proceso de socialización interviene a través de las expectativas de autoeficacia, en el rango de opciones académico-profesionales y en el ajuste al trabajo.
		Modelo cognitivo de exploración de la carrera profesional	Propone un marco general para predecir cómo y porqué se implicará la persona en el logro de su IL además de las variables relacionadas y sus posibles efectos.

Nota: IL: inserción laboral.

I.3.1. Contribuciones desde las teorías económicas a la inserción laboral de las Personas con Discapacidad

En conjunto, las teorías económicas aportan una explicación general sobre las variables que determinan la participación laboral de las Personas con Discapacidad (PCD).

De acuerdo con Dávila (2006, pp.131-132), la mayor parte de los estudios empíricos sobre participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo se inician en Estados Unidos en la década de los setenta, centrándose en general en los efectos de las leyes antidiscriminación, así señala a Baldwin y Johnson (1992, 1994), Burkhauser y Haverman (1982), Chirikos y Nestel (1985), Haverman y Wolfe (1990) y Lambrinos (1981), y añade que en Europa, a partir de los noventa, se han realizado numerosos trabajos relacionados con la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, citando a Kidd, Sloane y Ferko (2000), O'Donnell (1998), y Zwinkels (2001). Además, existen otros estudios centrados en el análisis de los efectos concretos, que tienen en la participación laboral de las PCD distintos aspectos, tales como: las prestaciones por discapacidad (Parsons, 1980, 1984; Haveman y Wolfe, 1984; Bound, 1989,); la salud (Chirikos y Nestel, 1981,1985; Kidd et al., 2000); el tipo de discapacidad (Stern, 1989); o el sexo (Loprest et al., 1995).

En España, aunque no se han realizado muchos estudios desde la economía laboral, se percibe un impulso importante a partir del año 2000, momento en el que empiezan a aparecer secciones específicas de economía y discapacidad en los congresos de economía aplicada, además de investigaciones marco lideradas desde las universidades. Así, existen distintos trabajos, de tipo teórico-descriptivos como Cantarero y Pascual (2005), Cazallas (2006), Cazallas y García (2009). Y, otros empíricos como Cantarero y Pascual (2007), junto con análisis econométricos utilizando distintos tipos de modelos probabilísticos, a partir de los datos de la EDDES-99, la EDAD-2008 y/o del Panel de Hogares Europeos, entre ellos destacan

los trabajos de Cueto, Malo y Rodríguez (2012), Dávila (2004, 2005, 2006), Malo (2003, 2004, 2005, 2007), Malo y Dávila (2006) y Malo, Dávila y Pagán (2009).

En cuanto al marco explicativo concreto, el estudio de la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, toma diferentes modelos teóricos como referencia:

- El modelo neoclásico de la oferta de trabajo (Cazallas y García, 2009; Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Ganon y Nolan, 2007; Malo 2004; Malo y Pagán, 2005; Malo y Pagán, 2007; Pascual y Cantarero, 2007).
- La teoría de la búsqueda de empleo (Dávila, 2004, 2005, 2006).
- La teoría del capital humano (Cazallas y García, 2009; Dávila, 2004, 2005; Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez, 2010).
- La movilidad laboral (Blázquez y Malo, 2005).
- El emparejamiento entre puestos de trabajo y personas (Malo y Muñoz-Bullón, 2006).
- La discriminación aparece en la mayoría de los trabajos como un factor transversal que puede estar influyendo en la débil posición de las PCD en el mercado de trabajo. La discriminación estadística (Cazallas y García, 2009; Malo, Dávila y Pagán, 2009), discriminación por sexos (Dávila, 2006) y discriminación salarial (Malo, Dávila y Pagán, 2009), por influencia conjunta del sexo y la discapacidad (Malo y Pagan, 2007).
- La teoría del mercado dual de trabajo (Cazallas, 2007; Cazallas y García, 2009).

A continuación, revisamos la literatura científica destacando las distintas explicaciones que se proponen según los distintos factores implicados.

Modelo neoclásico de la elección de la situación laboral

Una parte importante de la investigación económica se basa en el Modelo Neoclásico de la Oferta de Trabajo si bien se utiliza una variedad de técnicas, este permite razonar sobre diferentes aspectos de la oferta de trabajo específica de las personas con discapacidad. Así, la elección entre trabajo y ocio estará influida por:

a) el tipo y la severidad de la discapacidad; b) el número de discapacidades que convergen en el mismo sujeto; c) por las deficiencias que la originan; y, d) algunas características personales (edad, sexo, lugar de residencia, tamaño del hogar, etc.)¹⁵. Pero sobre todo, la elección entre trabajar o no, dependerá de la disponibilidad de otras fuentes de ingresos en caso de no trabajar (pensiones y prestaciones por discapacidad) y del salario que pudiera percibir si trabaja.

Lambrinos (1991 citado en Malo, 2004, p.82) indica que el efecto de la discapacidad sobre las preferencias entre ocio y trabajo podría ser indeterminado, sin embargo parece que el hecho de requerir más tiempo para atender las necesidades derivadas de la discapacidad, podría ser la causa de disponer de menos tiempo tanto para el trabajo como para el ocio (Malo, 2004).

La influencia de las prestaciones o pensiones por discapacidad se deriva de su diseño y de su cuantía en relación al salario esperado. El hecho de que la renuncia a las prestaciones sea irreversible, puede suponer un desincentivo para el empleo, aunque el salario sea mayor que la pensión (Malo, 2004). Y en sentido contrario, cuando las pensiones son reversibles no supondrán una barrera para incorporarse al empleo, siempre que dichas pensiones no sean superiores al salario esperado¹⁶. En cualquier caso, percibir una pensión no contributiva reduce las probabilidades de participación laboral (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012).

En cuanto al salario, puede estar afectado por la misma discapacidad, bien porque esta reduzca la productividad, porque genere periodos de aprendizaje y adaptación más largos de lo habitual, porque el empleador tenga prejuicios sobre el efecto real de la discapacidad en la productividad o porque exista discriminación en la asignación de puestos con menor salario a las personas con discapacidad (Malo, 2004).

¹⁵ La mayoría de los trabajos que analizan las probabilidades de participación laboral consideran diferentes características personales y encuentran distintos efectos, por ejemplo las probabilidades de ser activas de las mujeres con discapacidad, son seis veces menores que las de los hombres con discapacidad (Malo, 2004), de ahí que se pueda deducir que la decisión de trabajar pueda estar condicionada por algunas de esas características personales.

¹⁶ En España, las prestaciones no contributivas por discapacidad, se suspenden cuando se firma un contrato y son compatibles con el salario hasta completar cierto máximo de acumulación de recursos. LEY 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, BOE nº 135, de 7 de junio 2005.

Teoría de la búsqueda de empleo

La Teoría de la Búsqueda de Empleo se centra en la interpretación del proceso por el que una persona busca empleo. Parte de la existencia de incertidumbre y heterogeneidad de trabajadores y empleos, con lo que *la información* se convierte en un aspecto muy valioso. La búsqueda de información sobre la situación del mercado de trabajo, supondrá costes en términos de tiempo y de dinero, generalmente mayores para quienes inician la búsqueda por primera vez, frente a los trabajadores con experiencia (Aguilar, 2005, p. 53).

Dávila (2004, 2005, 2006) aplica la teoría de la búsqueda de empleo a la participación de las PCD en el mercado de trabajo, de forma que la tasa de salida del desempleo se puede obtener como el producto de la probabilidad de recibir una oferta de empleo por la probabilidad de que dicha oferta sea aceptable, de modo que es necesario tener en cuenta tanto los aspectos de la oferta como de la demanda de trabajo. Así, señala que las personas con discapacidad pueden tener costes adicionales generales, los costes directos de búsqueda de empleo son superiores y la discapacidad “resta” tiempo al trabajo para destinarlo al cuidado médico y personal. Mientras, la demanda de trabajo puede estar afectada por la percepción del empresario en cuanto asocia discapacidad con baja productividad así como por el temor a incurrir en costes adicionales, como la adaptación del medio de trabajo.

En suma, parece que la clave para que una PCD acceda a un empleo, radica en que consiga información sobre las ofertas al menor coste posible, y que las ofertas que reciba le convengan, en lo que entrarán en juego el resto de factores aludidos, pues también tendrán menos tiempo para buscar empleo y los mismos desincentivos que se pueden derivar de la percepción de prestaciones; asimismo dependerá de que la empresa disponga de información veraz sobre la productividad esperada de una PCD y de la existencia de medidas que reduzcan los posibles costes de adaptación del puesto de trabajo.

Teoría del capital humano

De la Teoría del Capital Humano, derivan los modelos que relacionan la educación de la persona con su situación en el mercado de trabajo. Así, en casi todos los trabajos que analizan la participación laboral de las PCD se incorpora el efecto del nivel de estudios como variable explicativa.

En general, se constata que las PCD tienen un nivel educativo más bajo que el nivel medio del resto de la población, lo que confirma la menor acumulación de capital humano, lo que las coloca en clara desventaja tanto para entrar en el mercado de trabajo como para obtener mejores empleos (Malo et al., 2010).

Malo y Pagán (2005) tomando como referencia los trabajos de Stern (1989 citado en Malo y Pagán, 2005) y Bound et al. (1995 citado en Malo y Pagán, 2005), explican el bajo nivel educativo como consecuencia de la baja inversión en educación, puesto que los menores niveles de empleo y salarios esperados la hacen menos atractiva. Dicho de otro modo, las expectativas de inserción laboral futura, no parecen ser un aliciente para invertir en una mejor formación.

Cazallas y García (2009) hacen un planteamiento parecido, pero lo vinculan a los hábitos sociales y las decisiones familiares que tienden a no invertir en educación por el menor retorno esperado, ya que se cree que las PCD tendrían menos posibilidades de acceder a un empleo y, de lograrlo este estaría en el mercado secundario. No obstante, argumentan que aun así, con retorno negativo, la familia tendría ventajas al tener que dedicar menor proporción de las rentas excedentarias a la PCD que vería incrementadas sus posibilidades de acceso a un empleo¹⁷.

Movilidad profesional

En el marco de los enfoques que estudian la Movilidad Profesional, Blázquez y Malo (2005) concluyen que las probabilidades de las personas con discapacidad de

¹⁷ También se podría relacionar, al aludir a las decisiones familiares, al estatus socio-económico del que dependería la estructura de oportunidades, así una PCD de una familia acomodada de clase media tendría más probabilidades de recibir más y mejor formación, que quien pertenece a una familia obrera con los recursos económicos ajustados.

pasar desde un empleo, se ajuste o no se ajuste a su nivel educativo, hacia la inactividad o un empleo marginal, son mayores que las de las personas sin discapacidad y mucho más bajas de progresar hacia un empleo de mejor calidad.

Teorías del Emparejamiento

Tomando como marco explicativo, las Teorías del Emparejamiento, Malo y Muñoz-Bullón (2006) apuntan que las medidas de fomento de empleo no mejoran el ajuste entre las personas y los puestos de trabajo, de manera concreta señalan que los servicios de intermediación especializada no contribuyen a mejorar la calidad del emparejamiento, analizada a partir de la duración del contrato y la búsqueda de otro empleo, probablemente porque enfocan su actividad en el corto plazo, dando más prioridad a conseguir un empleo que a que este se ajuste a las características de la PCD. Así, indican que la situación es preocupante en cuanto los empleos temporales no permiten el desarrollo de auténticas carreras laborales por parte de las PCD y proponen que los servicios de intermediación deberían proveer apoyo adoptando una perspectiva global y a largo plazo, lo que, con una perspectiva económica confirma la tesis de Castel (1997), es decir las PCD accederían a empleos precarios que no son útiles para la integración laboral, y el papel de los servicios especializados de empleo no parece estar mejorando esta realidad.

Teorías de la discriminación

La discriminación es una cuestión compleja a la que se alude constantemente, tanto desde la economía como desde la sociología del trabajo, además de ser transversal en la mayoría de los análisis disponibles. Sin embargo, es difícil precisar cuándo y de qué manera se produce.

En primer lugar, una vez constatado el escaso capital humano de las PCD se puede deducir la existencia de discriminación premercado, asimismo se puede

esperar que también exista postmercado, bien sea salarial, en el empleo u ocupacional (McConnel, Brue y Macpherson, 2007)¹⁸.

Teniendo en cuenta las características de las PCD, de acuerdo con el modelo del gusto por la discriminación, se puede apuntar que habrá empresarios que en igualdad de condiciones de los candidatos opten por contratar a quienes no padecen discapacidad, lo que conlleva el riesgo de menor eficiencia y mayores costes para la empresa y menores oportunidades de empleo para las PCD. Igualmente, considerando las aportaciones de las teorías neoclásica y de la búsqueda de empleo, dada la presunción de menor productividad por parte de las PCD se puede apuntar que estas podrían ser objeto de discriminación estadística, pues los prejuicios de los empresarios junto con la falta de información completa sobre la persona a contratar, sesgarían las decisiones de contratación en favor de quienes no padecen discapacidad (Cazallas y García, 2009).

Por último, la discriminación podría estar relacionada con el sexo en diferentes sentidos. Dávila (2006) encuentra diferencias significativas en las probabilidades de ser activos entre las mujeres y los hombres con discapacidad. Malo y Pagan (2007) encuentran indicios de discriminación salarial en el caso de las mujeres con discapacidad, aunque los efectos son distintos en función de las limitaciones para la vida diaria y de si se analizan los efectos del sexo y la discapacidad en los salarios juntos o separados. Del mismo modo, la segregación ocupacional se agrava entre las mujeres con discapacidad, como buen reflejo de la situación que afecta al resto de mujeres, tradicionalmente discriminadas de manera similar (Cazallas y García, 2009; Malo, 2004; Malo y Dávila, 2006).

La lucha contra la discriminación, en la mayoría de los países desarrollados se articula a través de medidas que incentivan la contratación de las minorías y de legislación específica que promueve la no discriminación de las PCD, otra cuestión es cómo se aplica y qué efectos tiene¹⁹.

¹⁸ El resumen recogido en este epígrafe, teorías de la discriminación está tomado de McConnel, Brue y Macpherson (2007, pp. 403-433).

¹⁹ De la situación de la política de empleo en España nos ocupamos en el capítulo II.

En muchos de los estudios que intentan estimar las probabilidades de participación laboral de las PCD, se refiere la existencia de discriminación para explicar las diferencias con el resto de la población, debidas a variables no observables (Cantarero y Pascual, 2005; Cazallas y García, 2009; Dávila, 2006; Malo y Pagán, 2007; Malo, Dávila, y Pagán, 2009), en la más reciente se estima que en torno a un 25% de las diferencias observadas se pueden deber a la discriminación (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012).

La teoría del mercado dual

Tomando como referencia la teoría del mercado dual (Piore, 1983) Cazallas y García (2009) en su modelo teórico, apuntan que las PCD que no disponen de rentas extra salariales necesitarán conseguir un empleo remunerado y que este estaría dentro del segmento secundario del mercado de trabajo. Además, señalan que se podrían distinguir entre las PCD dos subgrupos: las cualificadas y las no cualificadas, estimando mayores oportunidades de acceder al mercado primario para las primeras. También, añaden que existen dos mercados de trabajo, el general y el de PCD, con funciones diferentes, pues la curva de la demanda del segundo se desplaza hacia la izquierda, logrando el equilibrio con un volumen menor de contratación y presumiblemente con salarios más bajos, aunque no necesariamente.

Adoptando una visión global de las diferentes aportaciones socioeconómicas, se puede decir que, descontando que la propia discapacidad ya reduce las probabilidades de participar en el mercado de trabajo, los factores implicados en que las PCD accedan a un empleo están relacionados con: el salario esperado, los costes de búsqueda de empleo junto con el nivel de ingresos, que determinarán la elección entre las ofertas disponibles y la inversión en capital humano aproximada por el nivel de estudios logrado. Además de la discriminación subyacente que restringiría las opciones a las disponibles en el mercado secundario.

A la vista de lo expuesto, la disponibilidad de información parece clave tanto en los procesos de búsqueda de empleo como en las decisiones empresariales, por

lo que parece conveniente que se perfeccionen los flujos de información entre demandantes y oferentes así como la cantidad y la calidad de la misma. De forma concreta, se trataría de acercar las ofertas de empleo a los candidatos con discapacidad y proporcionar información fiable sobre la discapacidad a los empleadores, lo que guarda estrecha relación con los fines de los servicios previstos para la intermediación laboral.

I.3.2. Enfoques de ocupabilidad

Otro grupo de aportaciones de interés procede de los denominados “Enfoques de la Ocupabilidad” (Figuera, 1996, p.193), aunque no se trata de enfoques exclusivos para explicar la integración laboral de las PCD, proporcionan un marco interpretativo sobre las relaciones entre los diferentes elementos implicados en el proceso de acceso a un empleo, por lo que haciendo las consideraciones oportunas sobre las particularidades de la discapacidad pueden ser igualmente aplicables con este grupo. Tanto la propuesta de Blanch (1992 en Figuera, 1996) como la de Montané (1993) pretenden predecir la posibilidad de que una persona se emplee. Coinciden en que describen el proceso de inserción laboral desde la perspectiva puntual del logro ocupacional, no establecen distinción entre inserción laboral y profesional, además ambos integran factores personales y sociales en la explicación del constructo, destacando el efecto de las variables cognitivo-conductuales (Figuera, 1996).

Modelo psicosociológico de empleabilidad

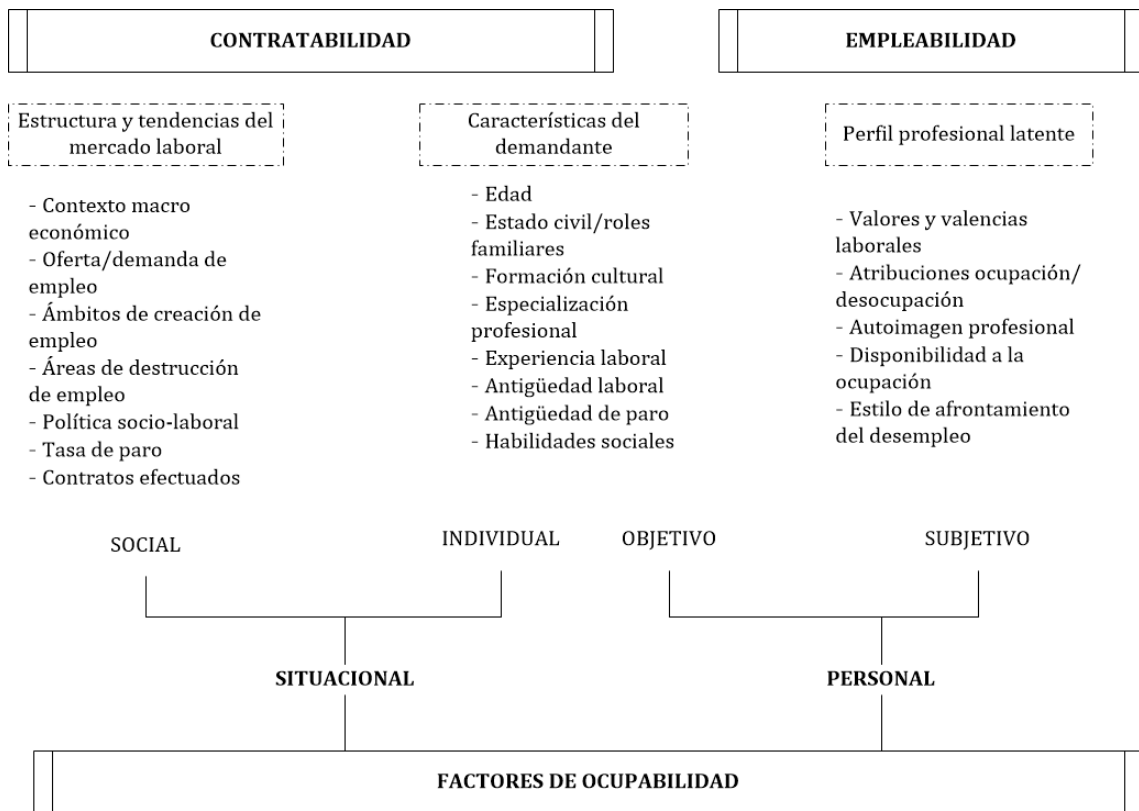
Blanch (1990, 1992 citado en Figuera, 1996) considera la influencia del macro contexto, pero precisa que, además de las causas de naturaleza socio-económica, encontrar un empleo depende de las características personales y psicosociales, especialmente de la adecuación de las características curriculares a las exigencias del puesto. Asimismo, señala que el empleo y el desempleo, no se reparten aleatoriamente, sino que coexisten la igualdad legal de oportunidades con la desigualdad social de probabilidades de empleo. Además, la estructura de

oportunidades, que sería una condición necesaria pero no suficiente de la ocupación laboral, está mediatizada por las políticas públicas, tanto por la económica, de la que se derivará la oferta de empleo objetiva, como por las sociales, especialmente las que introducen medidas para compensar desigualdades socio-demográficas y déficits curriculares.

El modelo de Blanch, integra variables situacionales y personales como factores determinantes de la ocupabilidad, entendida como “el grado de probabilidad de que el demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una coyuntura dada” (Blanch, 1992 citado en Figuera, 1996, p. 198). Y, supuestos los condicionantes socio-biográficos, es la persona el factor esencial de la explicación del logro. Define la ocupabilidad, a partir de dos macro variables: la *contratabilidad* (ajuste entre el perfil objetivo –nivel de estudios, edad, etc. – al perfil ocupacional demandado) y la *empleabilidad* (grado de adecuación del perfil psicosocial latente al perfil típico de una persona empleada en un contexto dado) (Figuera, 1996, pp. 197-202) (Figura I-1).

Desde el laboratorio de psicología social de la Universidad Autónoma de Barcelona, se han llevado a cabo estudios longitudinales con la población parada y también con mujeres participantes en un programa experimental de inserción laboral. En general, se comprueba la incidencia de variables como la edad, el nivel de estudios y el sexo que junto con la orientación positiva al empleo, confianza en lograrlo y dedicación a conseguirlo, se revelaron como los factores predictores de la situación ocupacional de los sujetos (Figuera, 1996).

Figura I-1. Modelo de Inserción laboral de Blanch (1992)



Fuente: Blanch (1992, p. 38, citado en Figuera, 1996, p. 199)

En definitiva, este modelo amplía el marco explicativo que proporcionan las teorías económicas, al incorporar los factores subjetivos a las variables observables y especificar los componentes contextuales que es necesario considerar. En ese sentido, cabe destacar que al considerar los aspectos psicológicos como parte de la empleabilidad se limitan las posibilidades de medición. Sin embargo, proporciona indicadores concretos fácilmente perceptibles para estimar la contratabilidad, tanto a nivel social como individual, con excepción de las habilidades sociales, cuya valoración es más compleja. Con todo, la distinción entre empleabilidad y contratabilidad resulta una aportación novedosa.

Modelo de inserción laboral

Montané (1993; 1990 citado en Figuera, 1996), explica la inserción laboral como el resultado de la interacción dinámica entre tres elementos: el mercado de trabajo, las características de la persona y, las técnicas y el proceso de inserción. Así, la probabilidad de obtener un empleo depende del ajuste entre estos condicionantes.

- Los factores derivados del mercado de trabajo, parece claro que por muy motivada y eficaz que sea una persona, los elementos político-económicos del mercado laboral condicionarán sus posibilidades. Son: a) el flujo de ofertas y demandas; b) el número de ofertas; c) el número de competidores en la búsqueda; y, d) los requisitos de las ofertas de empleo. A su vez, el mercado de trabajo será fuente de valores más o menos deseables para cada persona (sueldo, horario, promoción, ...) que condicionarán su motivación.
- Los factores provenientes del sujeto, son: a) el curriculum; b) la capacidad de aprendizaje teórico-práctico; c) la adaptación a los cambios del mercado de trabajo; d) las actitudes de inserción. Estas actitudes engloban, la disponibilidad laboral, entendida como la amplitud de opciones que la persona está dispuesta a considerar y, la dedicación a la búsqueda; e) la autoestima profesional definida como la imagen del sujeto acerca de la adecuación al trabajo que solicita; y, f) la madurez ocupacional, con la que se refiere a la implicación de la persona en su actualización como medio para el ajuste al empleo y su posterior mantenimiento.
- Las técnicas y procesos de inserción, también denominadas *habilidades de empleabilidad*, constituyen los determinantes inmediatos del logro de un empleo. Las técnicas de inserción, incluyen: a) los conocimientos de inserción; b) la información sobre las ofertas de empleo; c) las características de la ocupación a la que se aspira; y, d) las vías para obtener información. Las destrezas de inserción están relacionadas con las habilidades para enfrentarse a un proceso de búsqueda de empleo y selección de candidatos. Entre otras, estarían la confección del curriculum,

la planificación de la búsqueda o las habilidades para superar una entrevista de selección.

Tomando lo más importante, según esta propuesta la inserción está en función de las características de la persona ($Us.$) y las ofertas del mercado de trabajo (M), que se puede representar como: $Inserción = F [(Us.) * (M)]$. De modo que el resultado se puede optimizar a partir de la intervención en los procesos de formación e inserción del sujeto y mejorando las ofertas de empleo (Montané, 1993).

Entre otras aplicaciones este modelo ha servido como marco teórico para la evaluación de intervenciones concretas en la que se encontró que el grupo que había participado en los programas de orientación mostró un nivel de inserción significativamente más alto (Montané y otros, 1992, en Figuera 1996, p.196). No obstante, deja al margen de sus consideraciones factores como el estatus socio-familiar de la persona como determinante de la estructura de oportunidades y no permite explicar las relaciones causales entre los distintos factores (Figuera, 1996). En todo caso, la propuesta de Montané (1993) está pensada para encuadrar la tarea de orientación ocupacional, dirigida a evaluar el perfil del candidato y de las ofertas para ayudarle en su proceso de inserción o, lo que es lo mismo, ayudarle a encontrar un empleo.

En conjunto, de los enfoques de ocupabilidad podemos tomar las consideraciones generales que hacen de la relación entre factores contextuales y personales, especialmente la relación de variables que utilizan para valorarlos.

I.3.3. Otras aportaciones de interés

En este apartado cabe destacar el trabajo de Donoso (2000) que parte de la existencia de tres sistemas en interacción: la persona que busca empleo con sus características específicas, el mercado de trabajo (del que destaca las particularidades del empleador, los procesos de reclutamiento y el flujo de la oferta y la demanda), y la política de empleo, especialmente la legislación en

materia de contrataciones y de apoyos al empleo. Propone un modelo heurístico de los determinantes de la inserción socio-laboral basado en las posibilidades de intervención sobre las variables que integran cada bloque y deja al margen la política laboral a pesar de que su propuesta se sostiene en ella, lo que se debe a que los profesionales que trabajan ayudando a otras personas a encontrar empleo no tienen posibilidades reales de modificar ese sistema, aunque deben conocer su contenido en distintas dimensiones²⁰. Así, establece cuatro bloques principales que deben ser analizados para determinar las necesidades que deben ser cubiertas en un proceso de inserción socio-laboral. Estos son: la infraestructura personal, los determinantes personales, las destrezas de inserción y el proceso de inserción.

En general, la propuesta de Donoso (2000) se asemeja bastante a los planteamientos de Blanch (1992) y Montané (1993), por cuanto enfatiza los aspectos psicológicos y propone instrumentos para valorar algunos de ellos. Sin embargo, esta autora incorpora los recursos sociales que le ofrecen apoyo durante el proceso, como un factor explicativo adicional. Estos recursos pueden ser: *sociales* o *técnicos*.

- Los recursos sociales están relacionados con el apoyo social percibido por la persona y prestado por el contexto inmediato. Se trata de apoyo emocional y afectivo, según Donoso (2000), bien provenga de la familia o la pareja, explica las diferencias entre los sujetos en algunas cuestiones como la seguridad o la insistencia en la búsqueda de empleo.
- Los recursos técnicos implican las destrezas de inserción más apropiadas en función del sujeto y de la organización en la que se encuadra la intervención. Se refiere al repertorio de habilidades que se enseñan (la elaboración del CV, la realización de una entrevista de trabajo, etc.) en un contexto dado. Esta autora destaca la importancia de medir expresamente este conjunto de conocimientos y habilidades y de conectar las enseñanzas con las necesidades concretas de cada sujeto.

²⁰ El modelo busca identificar las variables del diagnóstico en inserción socio-laboral, para lo que además de las posibilidades de intervención profesional sobre los factores, considera los que se tratan en la bibliografía de la materia y los que han demostrado estar implicados en los estudios empíricos realizados. Ella distingue entre modelos teóricos y empíricos, los primeros de carácter explicativo y global y los segundos aplicados y parciales (Donoso, 2000, p.71).

Donoso (2000) afirma la necesidad de considerar las situaciones inmediatamente anteriores a la inserción propiamente dicha. Parte de que puede ser entendido como una exploración amplia que realiza el sujeto sobre su trayectoria, su propia realidad y el mercado laboral. El elemento definitorio sería la *conducta exploratoria*, en el que se asienta el modelo integral de indagación profesional que propone. De algún modo, este planteamiento alude a la necesidad de organizar la información disponible tanto sobre el mercado de trabajo como sobre la propia persona.

La principal aportación diferencial de Donoso (2000) se centra en considerar que la infraestructura personal va a afectar a los determinantes personales, en cuanto estos se desarrollan en un ambiente y grupo de referencia concretos, que también influirán en los recursos y el proceso de inserción propiamente dicho, esto es, tanto en los antecedentes de exploración como en la colocación en sí misma. Al mismo tiempo, existe una interconexión bidireccional entre estas tres dimensiones o bloques, sobre los que se centraría la intervención profesional dado que en estos se incluyen los aspectos susceptibles de ser modificados. En cualquier caso, quedaría por explorar la validez empírica de este modelo.

En suma, todos los modelos descritos incluyen diferentes elementos de la persona que busca empleo, de los cuales, combinados de diferente modo, dependerá la inserción laboral. En conjunto se denominan *factores personales*, que se pueden agrupar en: *estructurales y modificables*. Los primeros se relacionan con las circunstancias individuales y sociales del sujeto e incluyen variables como el sexo, la edad, la familia y el grupo social de pertenencia; los modificables, se refieren a la formación, la experiencia profesional, la capacidad de aprendizaje teórico-práctica, las actitudes de inserción (la dedicación y la amplitud de la búsqueda, la autoestima profesional), la madurez vocacional y la preparación de la búsqueda de empleo (Pérez y Blasco, 2001).

I.4. Estrategias para promover el acceso al empleo de las Personas con Discapacidad

En la práctica de la intervención social existen diferentes modos de promover el acceso al empleo de las Personas con Discapacidad (PCD), la mayoría de ellas se han utilizado con las personas sordas. Se pueden identificar tres grandes estrategias: a) la *Transición Escuela Empleo*; b) el *Empleo con Apoyo*; y, c) los *Itinerarios de Inserción Laboral*, además de algunas aportaciones singulares. En este epígrafe, se describen los objetivos y las bases principales de cada una de ellas, haciendo referencia a experiencias internacionales cuando ello es posible y se identifican las aplicaciones efectuadas con las personas con discapacidad auditiva (PCDA).

a) Transición Escuela-Empleo

Estados Unidos ha sido pionero en el desarrollo de modelos de atención a la discapacidad y desde la década de los 80, ha impulsado el marco legislativo relativo a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, concretando la regulación de los servicios de orientación y de transición²¹. Los modelos más conocidos y aplicados en el mundo de la discapacidad para fomentar el acceso al empleo han sido: el “*Work Study*” en los años 60, el “*Career Education*” en los 70 y el “*Vocational Education*” en los 80, cuya experimentación y evaluación ha concluido en lo que actualmente se conoce como “*Transition from school to work*” desarrollado a partir de los 90 (Fernández, 2004).

La legislación estadounidense (IDEA'97) define la transición como “el proceso por el que se prepara a los estudiantes para las actividades postescolares mediante un programa de actividades rigurosamente planificado. Se incluyen como actividades postescolares cualquier tipo de educación postobligatoria, orientación vocacional, formación continua, integración laboral, servicios para adultos, vida independiente y participación en la comunidad”. Generalmente se lleva a cabo entre los 14 y los 18 años, aunque se puede empezar a los 12 y

²¹ "Developmental Disabilities Act" (1984), la "Vocational Rehabilitation Act" (1986), "Individuals with Disabilities Education Act" modificada en 1997 (IDEA'97).

continuar hasta los 22, cuando resulte necesario (Stewart y Kluwin, 2001; Luckner, 2002; Bonds, 2003; Bowe, 2003).

Una manera de dar continuidad a lo previsto en los proyectos de transición es a través de la red de servicios de orientación profesional (*Vocational Rehabilitation Services*) disponibles en todos los estados del país. Tienen como objetivo principal ayudar a las PCD a obtener, mantener o reincorporarse al empleo mediante la eliminación de las barreras que impiden el acceso al mismo. Para ello, se realizan acciones como el diagnóstico y la evaluación, asesoramiento y orientación, rehabilitación física, formación ocupacional, colocación (*job placement*) y apoyo postcontratación (Graham, 2005).

Los servicios de orientación profesional, también están disponibles en diferentes países la Unión Europea, aunque tanto la legislación como su contenido son más heterogéneos, la mayoría ofrece formación, asesoramiento y colocación selectiva (Bergeskog, 2001; EIM Business and Policy Research, 2004)²².

En España la transición escuela-empleo de las PCD, depende de un repertorio legislativo disperso y complejo, cuya principal consecuencia es la heterogeneidad de los programas y de los servicios relacionados con la transición. A diferencia de la concepción estadounidense, que concibe la transición como una actividad dentro de la enseñanza obligatoria, en España se regula como una medida excepcional, que se administra cuando se agotan las posibilidades de finalizar la enseñanza secundaria (Cáceres, 2006).

Para salvar las limitaciones de la legislación española, la transición desde la educación al empleo de las personas con discapacidad, se ha materializado mediante lo que Fernández (2004) denomina “programas mixtos”. Estos combinan acciones de formación y empleo, en su mayoría, son realizados fuera de la educación obligatoria, promovidos por las organizaciones de afectados con financiación pública. No obstante, esta singularidad también existe en algunos países de la Unión Europea, bajo la denominación de “medidas mixtas o

²² Los datos hacen referencia a la Unión Europea de 15 países. En ese estudio, se indica que en España existen servicios de orientación profesional y se asocian con los cursos de formación ocupacional del plan FIP (Formación e Inserción Profesional) (EIM Business and Policy Research, 2004).

combinadas” y “programas multi-objetivos” (Bergeskog, 2001; EIM Business and Policy Research, 2004)²³.

En el caso de las personas sordas, se recomienda que los profesionales de los servicios y de los programas, conozcan las implicaciones de la sordera en el desarrollo de la persona y se puedan comunicar en lengua de signos (Graham, 2005).

b) Empleo con Apoyo

El Empleo con Apoyo (*Supported Employment*) surgió en Estados Unidos en los años 70, como una manera de integración laboral para las personas con discapacidad intelectual severa. Paul Wehman (1981), desde la Virginia Commonwealth University de Richmond, demostró que las personas que se consideraban no aptas para un empleo protegido, podían desempeñar una ocupación competitiva si se le ofrecían los apoyos necesarios²⁴. En Estados Unidos, el Empleo con Apoyo fue definitivamente impulsado por la Development Disabilities Act (1984) y la Vocational Rehabilitation Act (1986) que supusieron el apoyo financiero y la implantación del modelo en cincuenta estados, extendiéndose posteriormente a varios países europeos.

El Empleo con Apoyo, se define como un “sistema de apoyos a las personas con discapacidad u otros grupos en riesgo de exclusión social, para que consigan y mantengan un empleo en el mercado laboral abierto” (European Union of Supported Employment, EUSE, 2014)²⁵. El apoyo debe darse antes, durante y después de obtener un contrato laboral, incluyendo además, los apoyos al empresario y teniendo como punto clave en todo el sistema, la figura del *Preparador Laboral*. Este profesional junto con la noción de apoyo son los elementos distintivos de esta propuesta, entendiéndose por apoyo una gama amplia de recursos humanos, técnicos y sociales. Cabe destacar la noción de “apoyo

²³ De acuerdo con el estudio EIM Business and Policy Research (2004) siete estados de la UE-15, tienen medidas combinadas con distintos contenidos.

²⁴ Junto con los trabajos de Paul Wehman (1981), se suelen citar los de Frank Rusch (1986) y David Mank (1986).

²⁵ Recuperado de la página oficial de la EUSE <http://www.euse.org/index.php/resources/definition>.

natural” que alude a las personas del entorno inmediato de la PCD, tanto laboral como comunitario, y que sirven de refuerzo en el proceso de integración.

El Empleo con Apoyo, se puede considerar con tres sentidos: una modalidad de contratación o un tipo de empleo, según el enfoque “contratar y luego entrenar”, una metodología de inserción en el empleo ordinario y un modelo de integración laboral (Jordán de Urríes, 2003; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005).

En España, desde mitad de los 90 se han realizado numerosas experiencias basadas en este modelo, tanto con personas con discapacidad en las que han tenido cabida las personas sordas, como con otros grupos con dificultades de acceso al empleo (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent 2005; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998). Fue impulsado definitivamente en 2007 con la normativa sobre Empleo con Apoyo, que supone la base para la extensión del mismo como modalidad de contratación. En la Figura I-2 se resumen las fases y las acciones principales del Empleo con Apoyo²⁶.

Figura I-2. Fases y acciones principales del Empleo con Apoyo



Fuente: Elaboración propia adaptado de AESE, 2014; Jordán de Urríes, 2003; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent, 2005; Verdugo y Jenaro, 1993.

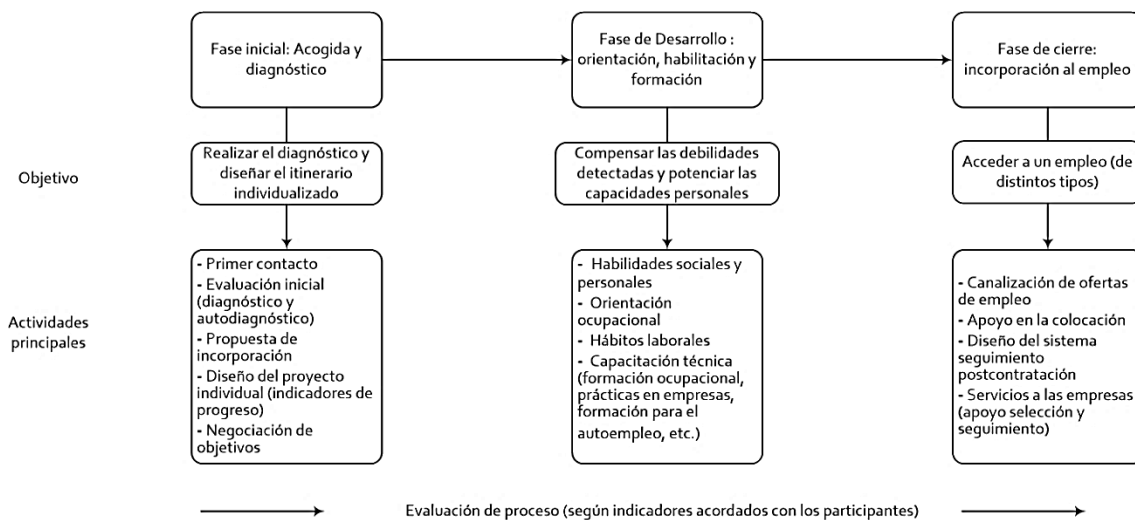
²⁶ Además de los trabajos reseñados se puede ampliar la información sobre este modelo y su situación concreta en España, en la página de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>

c) Los Itinerarios de Inserción Laboral

Entre las propuestas de intervención de base empírica más comunes se encuentran los conocidos "Itinerarios de Inserción Laboral". Un itinerario es un conjunto de actividades secuenciadas que las personas deben realizar en función de sus características particulares para cambiar su situación actual; se distingue por su capacidad para integrar diferentes recursos y servicios, convirtiéndolo en un instrumento flexible, capaz de atender la mayoría de las necesidades que se puedan presentar y con capacidad de adaptación a un entorno en cambio constante (Promocions, 1996; Ceniceros, 2003; Torrado y López, 2004). Podemos añadir que los itinerarios se caracterizan por: establecer prioridades de intervención de acuerdo al contenido del diagnóstico inicial; ser únicos en tanto que son individualizados sobre la base del conocimiento de la persona; su carácter motivador, en la medida que promueven la implicación activa del protagonista principal y estimulan su responsabilidad, teniendo que hacer elecciones constantes; y, considerar la participación del sujeto en el diseño y la gestión del proceso de inserción.

En general, sus fases principales se pueden resumir en tres: fase de acogida y diagnóstico, fase de desarrollo o de orientación, habilitación y formación y fase de cierre o de incorporación al empleo. Además, en algunos casos, contemplan acciones de seguimiento post contratación (en la Figura I-3 se resumen los objetivos y las actividades principales de cada fase).

Figura I-3. Fases, objetivos y actividades de los Itinerarios de Inserción Laboral



Fuente: Elaboración propia adaptado de Cáceres y González, 2007; Ceniceros, 2003; Promocions, 1996; Torrado y López, 2004.

En la actualidad, la intervención basada en los itinerarios, se practica en numerosas entidades de larga trayectoria y solvencia probada, entre ellas algunas que trabajan con personas con sordera (Cáceres y Pérez, 2007; Florez, 2008; Jáudenes y Patiño, 2004; Torreblanca y Albert, 1999).

d) Otras estrategias

Entre los desarrollos europeos, cabe citar el modelo propuesto por el Dr. Enrico Montobbio, a finales de los setenta en Génova (Italia), que actualmente promueve y aplica el *Centro Studi Integrazione Lavorativa Disabili* desde la misma ciudad²⁷. Originalmente, fue una respuesta a los problemas surgidos en la integración escolar que posteriormente se extrapola a los procesos de integración laboral. Su premisa esencial, es que existe un circuito cerrado entre el universo de la discapacidad, formación profesional específica y los talleres protegidos, que se desarrolla sin conexión alguna con el sistema productivo. Con el fin de unir estos extremos, introduce el concepto *área de mediación*, que está formada por

²⁷ Se puede ampliar información en <http://www.integrazionedisabili.asl3.liguria.it/index.asp>

operadores (profesionales), instrumentos y metodología para la integración laboral (Lepri y Montobbio, 1993, p.52).

Su objetivo fundamental es la formación socio-profesional de las personas con discapacidad, con el fin de que adquieran el estatus necesario para poder desempeñar y mantener un empleo con éxito. Partiendo de una propuesta de formación global que utiliza los elementos naturales de la sociedad, incluidas las empresas, como recursos educativos, consideran que la clave está en la *formación en situación* entendida como la "modalidad de aprendizaje laboral que se realiza exclusivamente mediante períodos de aprendizaje individual en situaciones laborales reales" (Lepri y Montobbio, 1993, p.102). En este tipo de formación, el acuerdo con la empresa no incluye la salida ocupacional sino la preparación laboral y la maduración relacional gradual.

A pesar de la similitud que tiene con el Empleo con Apoyo, la legislación laboral italiana y el movimiento sindical, supusieron un obstáculo importante a su expansión, pues impedía que las empresas contrataran a las personas que se entrenaban en un puesto de trabajo determinado. Quizás esa haya sido la razón de su escasa trascendencia en la investigación y la práctica posteriores.

Por último, cabe añadir una estrategia diseñada específicamente para promover la integración socio-laboral de las personas sordas, articulada con las aportaciones del Empleo con Apoyo y de la propuesta de Lepri y Montobbio (1993), que se experimentó en tres proyectos desarrollados en Tenerife, entre 1994 y 1999, al amparo de las Iniciativa Comunitaria HORIZON (Barranco y Cáceres, 2001)²⁸. Con ella se persigue la integración social a través del acceso a un empleo. Sus acciones principales son: evaluación inicial, el diseño del proyecto de formación e inserción laboral individual, seguimiento y evaluación. La intervención se realiza a tres niveles: las personas sordas, las empresas y los allegados.

En síntesis, se han expuesto distintas maneras de organizar la intervención para promover el acceso al empleo, que guardan bastante relación entre sí por

²⁸ Los proyectos fueron FILDA, FILDA II Y CEREDIS.

cuanto todas centran la atención en la persona con discapacidad, quedando la intervención con las empresas como un aspecto tangencial, excepto en el Empleo con Apoyo, que explicita la necesidad de sensibilizar e informarlas, tanto de forma general como concreta, de cara al entrenamiento y a la colocación de la persona con discapacidad.

I.5. Un acercamiento a la Integración Laboral de las Personas Sordas

En los apartados anteriores hemos tratado el marco general y la situación de las personas con discapacidad (PCD), en este abordaremos la especificidad de las personas sordas que constituye el motivo central de nuestra investigación.

A pesar de la importancia que se le ha atribuido al empleo como eje vertebrador de la integración social de las personas sordas, lo relativo a su integración laboral ha sido en general poco estudiado, por lo que la literatura especializada, además de ser escasa, es bastante diversa en cuanto a los enfoques de análisis que se adoptan y los elementos que se enfatizan (en el Cuadro I-4 se resumen los estudios más recientes centrados en las personas sordas²⁹). Asimismo, la mayoría procede de países como USA, Suecia o Australia, cuyos sistemas educativos incluyen la atención específica a las PCDA, generalmente considerando la lengua de signos como sistema de comunicación en los centros escolares especializados. Esto constituye un claro factor diferencial con el sistema educativo español, que mayoritariamente utiliza la lengua oral en la educación de las personas sordas, si bien desde principios de los años 2000, el panorama ha cambiado tímidamente, pues se han introducido apoyos, como los intérpretes y los especialistas en lengua de signos, en los centros de atención preferente de escolares con discapacidad auditiva.

²⁹ En Colectivo IOÉ- CIMOP (1998), se puede consultar una relación de los trabajos realizados en España sobre inserción sociolaboral de las PCD en general o algunos de los subgrupos en particular (pp. 42-47).

La cuestión es relevante, puesto que partiendo de que la principal implicación de la sordera temprana es la dificultad para acceder a la lengua oral, no disponer durante el proceso formativo de un sistema de comunicación adecuado a las necesidades de las PCDA, conlleva un elevado fracaso educativo. Este hecho podría ayudar a explicar las diferencias en los niveles de estudios, especialmente en el acceso a los estudios postobligatorios, logrados entre personas sordas de distintos países.

En España, las investigaciones previas sobre el acceso al empleo de las PCDA, son realmente muy escasas, por lo que en ocasiones, es necesario recurrir a las explicaciones que proporcionan los trabajos centrados en el conjunto de personas con discapacidad (PCD), generalmente realizados desde la economía. Igualmente, la especialización en la atención educativa de las personas sordas y el desarrollo de los servicios de orientación profesional, ha derivado en la existencia de bases de datos robustas y muy amplias, como las estadounidenses o las suecas. Por el contrario, los registros españoles son pocos, muy heterogéneos en su metodología y con información bastante limitada, lo que supone algunas restricciones para abordar el análisis de la integración laboral de las PCDA.

Por más que los antecedentes disponibles sean escasos, se puede obtener una visión de conjunto que, como primera aproximación, ilustre los principales aspectos que caracterizan la situación laboral de las personas sordas.

Las evidencias empíricas muestran que tanto el tipo de discapacidad como de deficiencia junto con su gravedad, influyen en las probabilidades de ser activos (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Dávila, 2005, 2006; Malo, 2003, 2004). De forma específica, se ha demostrado que entre todas las discapacidades, las relacionadas con la visión y la audición están asociadas a una mayor probabilidad de trabajar (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Dávila, 2006; Malo, 2004). Esta ventaja relativa, se traduce en mayores tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad auditiva (PCDA) en relación con el conjunto de personas con discapacidad (PCD), que de acuerdo con los datos disponibles se sostiene a lo largo de los años (CES,

2004; INE, 2014³⁰). En este sentido, parece que la sordera, en cuanto “discapacidad invisible”, supone una protección relativa frente a los comportamientos discriminatorios por parte de los empresarios, en tanto estos están influidos por la medida en que la discapacidad sea claramente visible para los demás (Yuker, 1988, citado en Malo y Pagán, 2007, p. 10).

Otro aspecto transversal se deduce de la confirmación de que la percepción de prestaciones no contributivas por discapacidad constituyen un desincentivo para acceder a un empleo, a pesar de que son reversibles, toda vez que reducen, en distintas medidas, las probabilidades de ser activos (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Verdugo, Jordán de Urríes, Sánchez y Benito, 2009).

De cualquier manera, encontramos evidencias claras de la desventaja de las personas sordas en el mercado de trabajo, pues se ha constatado que estas tienen menos empleos que las personas sin discapacidad, tanto en el ámbito internacional (Winn, 2007; Rydber, Gellerstedt y Danermark, 2010; Willoughby, 2011), como en España, donde, según el análisis de las fuentes administrativas disponibles, muestran que las tasas de actividad y de empleo de las PCDA, se alejan más de un 20% de las del resto de la población³¹.

Además de la discapacidad en sí misma, las razones por las que las personas sordas tienen mayores dificultades para acceder a un empleo, están relacionados con la falta de formación suficiente y adecuada, derivada del desigual acceso a la educación, los resultados académicos obtenidos, la existencia de barreras de la comunicación, la escasa sensibilidad empresarial y el encasillamiento en determinadas actividades laborales (Acosta, 2006; Alvira, Cruz y Blanco, 1999; Bonds, 2003; Bowe, 2003; CNSE, 1999, 2001; Esteban-Saiz, 2003; Figueredo, 1998; Navarro, 1997; Stewart y Kluwin, 2001). Así, por una parte, parece que existe cierto consenso a la hora de afirmar que los resultados académicos de las personas sordas son notablemente inferiores a los de la población oyente (Acosta, 2002;

³⁰ “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2012”. Recuperado de la página del Instituto Nacional de Estadística (INE) www.ine.es

³¹ “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2012” Recuperado de la página oficial de INE http://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.

Bulis y Davis, 1995; Bonds, 2003; Bowe, 2003; De Miguel, 2000; Esteban-Saiz, 2003; Figueredo, 1998; Punch, Hyde y Creed, 2004). Y, por otra, se observa que quienes han realizado su formación en centros especializados en la intervención con personas sordas logran graduarse en mayor medida que quienes acuden a centros ordinarios³² (Appelman, Callahan, Mayer, Luetke y Stryker, 2012).

De cualquier manera, en países como Suecia o Australia, aunque se perciben mejoras en los resultados de la educación de las personas sordas, la situación en el mercado de trabajo no parece haber cambiado sustancialmente, lo que apunta que además del déficit de capital humano, existen otras barreras para el acceso a un empleo, algunas relacionadas con la discriminación por parte de los empleadores (Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2010; Winn, 2005 citado en Winn, 2007). De hecho, en el caso sueco, se detecta cierto efecto de sobreeducación entre la población sorda que, en relación con la población oyente, tiene el doble de probabilidades de ocupar un puesto de trabajo por debajo de su nivel de estudios.

Sea como fuere, lo cierto es que las personas sordas se ocupan mayoritariamente en empleos de baja cualificación y de naturaleza esencialmente manual (Acosta, 2006; Alvira, Cruz y Blanco, 1999; Boutin y Wilson, 2009; De Miguel, 2000; Ferrer, García y Márquez, 2002; Fundación Encuentro, 2001; Jaúdenes, 2006; Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2010; Willoughny, 2011; Winn, 2007). Mientras, los puestos de trabajo cualificados a los que acceden, están relacionados con la prestación de servicios a las personas sordas, en las áreas de educación y servicios sociales, muchas veces en organizaciones privadas (Punch, Hyde y Creed, 2004; Welsh y Foster, 1991). En todo caso, se observa un claro efecto de la acumulación de capital humano, pues quienes consiguen graduarse o acceder a estudios profesionales especializados tienen mejores empleos y salarios más altos que las personas sordas que interrumpen sus estudios al finalizar la enseñanza obligatoria o en etapas anteriores (Schoroedel y Geyer, 2000; Welsh y Foster, 1991; Winn, 2007).

³² Los centros especializados adaptan el currículo, las estrategias didácticas y usan la lengua de signos como sistema de comunicación preferente, mientras los centros ordinarios, son los centros escolares habituales, que integran personas con distintas discapacidades, y aunque pueden tener adaptaciones curriculares de distinta naturaleza, mayoritariamente no tienen apoyo en lengua de signos. Esta última, es la modalidad de atención a las personas sordas en España, es decir los sordos se integran en centros pensados para oyentes.

En cuanto a la modalidad de empleo, atendiendo al grado de protección, los empleos en entornos competitivos –empresas ordinarias- son más habituales que en entornos protegidos –centros especiales de empleo- (De Miguel, 2000; Flórez, 2008; Jaúdenes, 2009; Torreblanca y Albert, 1999; Stewart y Kluwin, 2001). En lo que se refiere al empleo con apoyo, parece una opción más adecuada para las personas con dificultades asociadas a la sordera (Stewart y Kluwin, 2001). Sin embargo, en España el 30% del total de participantes en programas de este tipo, son PCDA (Verdugo y Jordán de Urríes, 2010). Cabe añadir que, según el empleador y la duración del empleo, las personas sordas, mayoritariamente, se emplean por cuenta ajena suscribiendo contratos temporales (Jaúdenes, 2009), con lo que se puede esperar que estén expuestas a una alta movilidad laboral, que podría ser neutralizada enfatizando el desarrollo de habilidades orientadas a mejorar la autonomía para desenvolverse en el mercado de trabajo actual.

Además de las limitaciones relacionadas con su nivel de formación, las personas sordas cuando se incorporan a un empleo encuentran un importante obstáculo, que es el integrarse en la estructura humana de la organización. Esta limitación se deriva, por una parte, de la falta de adaptaciones técnicas, en la empresa y en el puesto de trabajo, y de las barreras de la comunicación, pues no suele haber más de dos o tres personas sordas en la misma empresa, con lo que el intercambio cotidiano con sus pares prácticamente no existe lo que puede provocar el aislamiento de la persona sorda (Fundación Encuentro, 2001; Jaúdenes, 2006; Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2010). Por otra parte, la limitación se deriva de las dificultades para aprehender las normas “no escritas”, que rigen el funcionamiento de la empresa (Acosta, 2006; Bowe, 2003; Foster, 1992; Jaúdenes, 2006). Esta restricción es a su vez más grave en los casos de los sordos con “bajo rendimiento”, donde el apoyo después de la contratación es indispensable y debe ser más intenso (Wheeler-Scruggs, 2002)³³.

³³ Se diagnóstica como estudiantes de “bajo rendimiento” (*low-functioning deaf*) cuando convergen, un nivel lector extremadamente bajo, habilidades académicas en general pobres, dificultades importantes de comunicación y que pueden tener o no otra discapacidad asociada, podría asimilarse con cierto tipo de “analfabetismo funcional”. En España, ocurre algo parecido, pues se afirma que aunque obtengan el graduado escolar, no se logran las competencias que lo sustentan (Acosta, en prensa; De Miguel, 2000; Esteban-Saiz, 2003).

Igualmente, cuando se observan las diferencias entre las personas con discapacidad auditiva en conjunto, atendiendo al tipo y las características de la sordera, parece que las personas sordas tienen más dificultades derivadas de las barreras de la comunicación para acceder a un empleo que las personas hipoacúsicas (Acosta, 2002). Este hecho podría estar relacionado con su competencia lingüística (Jaúdenes, 2009) que suele ser mayor entre las personas con hipoacusia que entre quienes padecen sordera. Además, entre las personas sordas usuarias de lengua de signos, las más jóvenes encuentran más dificultades en el acceso al empleo (Willoughby, 2011).

En todo caso, parece que algunas de estas limitaciones se podrían superar con el uso de ayudas técnicas, en la medida que contribuyen a reducir las barreras de la comunicación. A este respecto, el uso de audífonos no parece tener implicaciones directas en los resultados educativos ni en el acceso a un empleo (Winn, 2006). Por el contrario, la tecnología más reciente, los implantes cocleares (IC), están teniendo efectos positivos, de hecho las personas que llevan implantes cocleares tienen resultados educativos y en el empleo similares a sus pares oyentes (Venail, Vieu, Artieres, Mondain y Uziel, 2010). No obstante, hay que señalar que este tipo de tecnología de apoyo se utiliza desde los años 90, con lo que la mayoría de las personas sordas que actualmente están en edad laboral, no se ha beneficiado de ellos.

Ante el panorama descrito, es razonable que se propongan medidas específicas para compensar las desventajas observadas. De un lado, en forma de programas de transición al empleo iniciados en los centros educativos, tanto para mejorar las oportunidades de continuar la educación reglada como para definir las aspiraciones laborales que orienten la búsqueda de un empleo (Bulis y Davis, 1995; Bonds, 2003; Bowe, 2003; Punch, Hyde y Creed, 2004). De otro lado, ya en el contexto español, se demandan mejoras en la formación específica de este grupo de personas y se sugiere que se pongan en marcha programas de orientación al empleo y, dado que se observan dificultades para mantener el empleo, servicios de apoyo postcontratación (Acosta, 2006; Alvira, Cruz y Blanco, 1999; De Miguel, 2000; Ferrer, García y Márquez, 2002). Ahora bien, los resultados que se obtienen

con estas intervenciones, son diferentes en función de aspectos como el tipo de sordera o la influencia de la legislación.

Así, en Estados Unidos, Moore (2001) analiza los efectos de los programas de orientación profesional y diferencia entre personas sordas (dependientes de la comunicación visual), con sorderas poslocutivas e hipoacúsicas (no dependen de la comunicación visual). Encuentra que las primeras logran un empleo en una proporción significativamente mayor que los otros dos grupos, además señala que el logro de un empleo competitivo depende más de factores como la formación universitaria, profesional o empresarial que de los servicios de orientación profesional en sí mismos. Boutin y Wilson (2009) analizando, también en Estados Unidos, los resultados de los usuarios de los programas de orientación profesional, constatan que las personas hipoacúsicas consiguen más empleos cualificados que las personas sordas³⁴.

En lo referente al impacto de la legislación estadounidense en el acceso al empleo de las personas sordas que reciben atención en servicios de orientación profesional, según las opiniones de sus responsables, parece constatarse que esta no está teniendo los efectos esperados en lo que al acceso a un empleo se refiere. Por una parte, el número de personas sordas o hipoacúsicas que obtienen un empleo ha aumentado pero se desconoce si se trata de un efecto de la legislación o de los cambios poblacionales (Anderson, Boone y Watson, 2003). Por otra parte, la mejora de los beneficios que se obtienen por las prestaciones de discapacidad ha provocado una caída del empleo de las personas sordas sin educación postobligatoria (Houston, Lammers y Svorny, 2010). Lo que sugiere que las probabilidades de acceder a un empleo de las personas sordas, se reducen en la medida que se combinan ingresos extra salariales de mayor cuantía con escaso capital humano.

³⁴ En la legislación estadounidense relativa a los servicios de orientación profesional, existe una tabla de códigos para clasificar la discapacidad de los usuarios. En el caso de la sordera, se registra la deficiencia primera, sordera o hipoacusia, que puede estar asociada doblemente, con el tipo de comunicación que preferentemente usa la persona. En este caso, Boutin y Wilson (2009), seleccionaron tanto personas sordas (con comunicación visual o auditiva) como las personas hipoacúsicas (igualmente incluidas las que tienen comunicación auditiva o visual), es decir distinguen a partir del grado de pérdida auditiva cualquiera que sea el sistema de comunicación utilizado.

En el caso concreto de las personas sordas estadounidenses que utilizan los servicios de orientación laboral, se muestran satisfechas con la atención recibida en los mismos, pero señalan que encuentran algunas barreras relacionadas con las diferencias entre la oferta de servicios de diferentes estados, la insuficiente comunicación con el orientador y la alta rotación de estos últimos (Graham, 2005). En relación con esto, también en Estados Unidos, Moore (2001) encuentra que en la obtención de un empleo por las PCDA el efecto del capital humano parece tener más peso que la intervención de los servicios de orientación profesional. Mientras que en el caso sueco, las diferencias de resultados se explican a partir de la interacción de los factores derivados de la sordera en conjunción con otras variables (Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2011), si bien parece que sin los programas de apoyo al empleo, las PCDA estarían fuera del mercado de trabajo³⁵.

Sobre las PCDA españolas, los análisis realizados son realmente exiguos, están centrados en servicios o proyectos de empleo de entidades concretas y son básicamente descriptivos. De ahí, la limitación en cuanto a la explicación de los resultados de los programas, no obstante, de dichos estudios se desprende que entre el 60% y el 70% de los participantes tiene episodios de empleo de diferentes características (Barranco y Cáceres, 2001; Flórez, 2008; Jaúdenes, 2006, 2009; Torreblanca y Albert, 1999). Cabe mencionar como causa probable de las diferencias en los resultados, la autonomía en la comunicación, que pasa por desenvolverse en un entorno oyente usando la lengua oral (Jaúdenes, 2009).

En definitiva, la situación laboral de las PCDA parece estar condicionada, sobre todo, por el tipo de sordera, de manera que las personas sordas encuentran más obstáculos que las hipoacúsicas, todo apunta a que las causas primeras se relacionan con la atención durante la etapa escolar, lo que al final se traduce en un escaso capital humano, que parece ser la principal debilidad de las PCDA para acceder al empleo. Por el contrario, la invisibilidad de su discapacidad podría ser una fortaleza que compense en alguna medida las desventajas observadas. Asimismo, considerando que se ocupan principalmente en el segmento secundario

³⁵ El 24% de las personas sordas desempleadas participan en programas de empleo, frente al 3% de las personas sin discapacidad (Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2011).

del mercado de trabajo, se vislumbra una situación más cercana a la inserción laboral que a un verdadero estado de integración laboral.

Cuadro I-4. Estudios recientes sobre aspectos relacionados con la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad Auditiva

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Acosta (2006) ^a	España (Canarias)	Detectar las principales dificultades a las que se enfrentan los sordos en el campo laboral	Contacto con las personas (sordas y oyentes) vinculadas a las entidades que atienden PCDA	19 PCDA (Total: 77 personas procedentes de distintos ámbitos, entre ellos 4 técnicos relacionados con la IL)	Entrevistas semiestructuradas y en profundidad	Análisis de contenido (categorías y subcategorías)
Acosta (2002)	España (Canarias)	Efectuar un análisis de los problemas de los sordos en tres etapas de su vida: a) la detección, el diagnóstico y la atención temprana; b) la educación; y, c) el mundo laboral	Contacto con las personas (sordas y oyentes) vinculadas a las entidades que atienden PCDA	77 personas procedentes de centros escolares, empresas, especialistas de salud, técnicos de empleo.	Entrevistas semiestructuradas y en profundidad; grupos de discusión	Análisis de contenido (categorías y subcategorías). Triangulación entre profesionales, con datos pre-existentes y con otros estudios
Alvira, Cruz y Blanco (1999)	España	Describir y analizar la problemática de las PCDA para determinar sus necesidades y demandas	Contacto con las PCDA mediante FIAPAS y CNSE. Y PCDA no asociadas	26+6+8 grupos de discusión (se desconoce el nº de integrantes)	Entrevistas en profundidad (26); Grupos de discusión (14; 8 con PCDA); historias de vida (6)	Análisis de contenido; triangulación entre profesionales, con datos pre-existentes y con otros estudios
Anderson, Boone y Watson (2003)	USA	Conocer las opiniones de los responsables de los servicios de orientación profesional, sobre el impacto de la legislación USA en el empleo de las PCDA	Sin información	50 directores de agencias estatales y el distrito de Columbia (responden 43). Se pide información sobre los casos cerrados entre 1997 y 2001.	Cuestionario electrónico y descriptivo	Descriptivo: tablas simples (% filas) y bivariadas

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Appelman, Callahan, Mayer, Luetke y Stryker (2012)	USA	Describir los resultados de la educación postobligatoria de PCDA formadas en centros especializados	Registros del NW School (colegio específico público)	46 (de 60; 70% total) antiguos estudiantes de NW School, que lo fueran al menos durante 4 años, entre 1982-2003	Cuestionario: electrónico y autorrellenado de 15-item. Y, escala de competencias curriculares estandarizada NLTS2 (<i>National Longitudinal Transition Study-2</i>) obtuvieron los datos de registros escolares recogidos por un investigador independiente de la escuela	Descriptivo: tablas simples (% filas) y bivariadas
Barranco y Cáceres (2001)	España (Tenerife)	Valorar los resultados de los Programas de Integración Laboral para sordos en Tenerife	Registros de la entidad	217 participantes en cualquier proyecto de empleo con distintos tipos de discapacidad	Descriptivo desde entrevista estructurada y análisis documental (obtención de la información de los expedientes)	Descriptivo (frecuencias y porcentajes)
Boutin y Wilson (2009)	USA	Determinar las diferencias entre sordos e hipoacúsicos usuarios de los VR según nivel de cualificación del empleo	B+D servicios federales de VR	20.560 personas con sordera e hipoacusia que habían sido usuarios de los servicios de rehabilitación vocacional y obtenido un empleo (en 2004)	Fuentes secundarias. Selección de variables desde la B+D servicios federales de VR	Análisis 2*2 con Chi-cuadrado para contrastar la hipótesis nula
Danermark, Antonson y Lundström (2001)	Suecia	Analizar el proceso de decisiones que lleva a las personas sordas a la educación superior o al empleo	B+D Escuela Nacional para Sordos	16 estudiantes (pérdida auditiva neurosensorial)	Entrevistas semiestructuradas y test estandarizados (comprobar audición y comunicación: audiovisual, lenguaje y fonología)	Análisis de contenido y comparación de medias

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
De Miguel (2000)	España (Asturias)	Evaluar las necesidades de jóvenes de 16 a 30 años con deficiencias auditivas de Asturias en proceso de inserción laboral	Censo Colegio Privado (registros desde 1969 a 1981, todos los niños y niñas con DA) y registros del MEC curso 95/96	66 personas sordas (de 208 identificadas)	Entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión	Análisis: descriptivos; de relaciones (razón de verosimilitud (L^2) para contrastar las hipótesis); y, de contenido.
Ferrer, García y Márquez (2002)	España (Valencia)	Profundizar en la situación social de los miembros de la Comunidad Sorda	Ninguna (obtiene los datos a través de las asociaciones de sordos)	55 PCDA cualquier procedencia + 15 PCDA comunidad sorda (de 60 asociadas)	Cuestionario y entrevistas	Descriptivo y análisis de contenido
Flórez (2008)	España (Asturias)	Exponer los resultados de los programas de empleo para PCDA en Asturias	B+D propia (registros de la entidad)	Participantes en los proyectos (Solo menciona nº de contratos formalizados)	No procede (ensayo con algunos datos)	Frecuencias y porcentajes
Graham (2005) ^b	USA	Explorar las variables asociadas con la percepción de barreras en el proceso de orientación profesional (estatales y federal)	Anuncio vía correo electrónico desde b+d Gallaudet y en otros soportes publicitarios de la universidad	8 Usuarios de VR que asistieron a Gallaudet University y usan solo lengua de signos americana (USA)	Entrevistas en profundidad	Análisis de contenido (temas y categorías extraídas de los participantes)

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Hansen (1999)	USA	Revisar las necesidades de las personas sordas (culturales) para el Empleo con Apoyo	No procede	No procede	Revisión teórica	
Houston, Lammers y Svorny (2010)	USA	Capturar la percepción sobre los efectos de la ADA'92 en el empleo de los sordos y los hipoacúsicos preguntando a los orientadores de los VR	B+D servicios federales de VR	Orientadores de los servicios. Entre 1.030 sujetos potenciales, 575 respondientes.	Cuestionario electrónico	ANOVA y MANOVA
Jáudenes (2006, 2009) ^c	España	Describir y analizar la situación laboral de las PCDA	Sin información	252 usuarios, 17 técnicos de empleo, 33 técnicos de la red de servicios y 147 empresas	Entrevistas abiertas en profundidad (grupo piloto); entrevistas personales mediante cuestionario semiestructurado (recogida de información) y entrevistas telefónicas asistidas por ordenador	Descriptivo (frecuencias y porcentajes)

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Moore (2001)	USA	Determinar las diferencias para conseguir empleos competitivos entre usuarios de los servicios VR según tipo de sordera; conocer los servicios que están asociados al logro de un empleo competitivo y que grupo según tipo de sordera recibe más VR.	B+D Administración del Servicio de Rehabilitación	15.248 casos cerrados en 1997, distribuidas según tipo de sordera en: 36% personas sordas (dependientes de la comunicación visual), 4% con sorderas poslocutivas y 60% hipoacúsicas (no dependen de la comunicación visual)	Análisis empírico con datos de fuentes secundarias	Chi-cuadrado y regresión logística
Punch, Hyde y Creed (2004)	USA	Examinar las implicaciones del mercado de trabajo en la transición de las PCDA y revisar los resultados en el empleo de las PCDA	-----	-----	Revisión teórica. Fuentes secundarias	-----
Rydber, Gellerstedt y Danemark (2009) ^d	Suecia	Describir y analizar los niveles de logro educativo de la personas que acudieron a centros especiales para sordos en relación con el resto de la población sueca	Registros nacionales de colegios y de centros de secundaria para Sordos. B+D Integrada de Mercado de Trabajo (población de referencia)	2.144 personas recibieron formación en los colegios específicos para sordos de Suecia, nacidas entre 1941 y 1980 para el total de la población de referencia nacida en ese periodo que fueron 100.000 personas.	Análisis empírico con datos de fuentes secundarias	Análisis de frecuencias, tablas de contingencia y regresión logística

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Rydber, Gellerstedt y Danemark (2010) ^d	Suecia	Describir y analizar la posición en el mercado de trabajo de las personas sordas que fueron a colegios específicos	Registros nacionales de colegios y de centros de secundaria para Sordos. B+D Integrada de Mercado de Trabajo (población de referencia)	La misma que Rydber, Gellerstedt y Danemark (2009)	Análisis empírico con datos de fuentes secundarias	Análisis frecuencias, odds y regresión logística
Rydber, Gellerstedt y Danemark (2011) ^d	Suecia	Analizar las características de las personas sordas en el empleo y los lugares de trabajo según el nivel educativo y otras variables- tipos de empleo según sector económico (público, privado, ONG), tamaño de la empresa y rama de actividad (según la Clasificación Nacional de Actividades (suecas) agricultura, educación etc.) en comparación con la población de referencia	Registros nacionales de colegios y de centros de secundaria para Sordos. B+D Integrada de Mercado de Trabajo (población de referencia)	La misma que Rydber, Gellerstedt y Danemark (2009)	Análisis empírico con datos de fuentes secundarias	Fr, tablas, ratio de probabilidad relativa (RRR, <i>relative risk reduction</i> (P ₁ -P ₂ /P ₂)) odds y regresión logística
Schley, Walter, Weathers, Hemmeter, Hennessey y Burkhauser (2011)	USA	Analizar los efectos de la secundaria en los salarios y el consumo de servicios de seguridad social	B+D del Instituto Técnico Nacional para PS y registros administrativos de la seguridad social	13.477 personas sordas que estudiaron en el Instituto Técnico Nacional para Sordos de Rochester	Análisis descriptivo: fuentes secundarias	Comparan resultados (salarios y empleos) por edades y grado de pérdida auditiva

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Schoroedel y Geyer (2000)	USA	Demostrar los efectos de los estudios postobligatorios (<i>college</i>) en las carreras de sordos e hipoacúsicos de distintas cohortes	B+D centros de estudios para sordos	240 sordos graduados en los años: 1983, 84 y 85.	Cuestionario (correo) electrónico, descriptivo	Descriptivos clasificados según distintas variables
Torreblanca y Albert (1999)	España (Alicante)	Difundir la labor del departamento de empleo de una asociación de familias de personas sordas	B+D propia (registros de la entidad)	63 bolsa de empleo; 15 contratos (47 ofertas)	Fuentes secundarias (exposición teórica de motivos con algunos datos)	Frecuencias
Venail, Vieu, Artieres, Mondain y Uziel (2010)	Francia	Investigar los logros educativos y en el empleo de niños prelocutivos con implante coclear	B+D centro de referencia especializado	100 (con IC antes de los 6 años y con 4 de seguimiento)	Entrevistas a familias con cuestionario estandarizado	Análisis multivariante
Willoughby (2011)	Australia	Comparar los resultados de empleo entre PCDA y PSD y, entre sordos e hipoacúsicos	Censo australiano de población de 2006	2.118 sordos signantes (4,3 c/10.000 PSD) de entre 25 y 64 años	Fuentes secundarias: selección de variables desde el censo	Descriptivo con datos secundarios. Tablas bivariadas. Prueba T referida a un estudio anterior
Winn (2006)	Australia	Examinar el uso de ayudas técnicas en sordos congénitos que asistieron a colegios específicos	Sin información	60 adultos sordos (28% total de sordos del sur de Australia) nacidos entre 1948-1976	Análisis descriptivo: cuestionario mediante entrevista	Tablas bivariadas (frecuencias, porcentajes, % de variación)

Autoría	País	Objetivo	Fuente de información (procedencia de los datos, estadísticas, censos, ...)	Población	Técnicas y procedimientos de obtención de la información	Análisis de resultados
Winn (2007)	Australia	Comparar los resultados de los(4) estudios anteriores sobre el empleo de las PCDA	No procede	No procede	Análisis descriptivo: fuentes secundarias	Comparación de frecuencias, porcentajes y % variación

Nota: B+D: base de datos (registros administrativos de distinta titularidad y naturaleza); CNSE: Confederación Estatal de Personas Sordas; FIAPAS: Confederación Española de Familias de Personas Sordas; DA: discapacidad auditiva; IL: integración laboral; PCDA: Personas con discapacidad Auditiva; PS personas sordas (culturales); VR: *Vocational Rehabilitation*.

^a Es una parte de Acosta (2002)

^b Es una tesis

^c Es el mismo estudio, en 2006 se publicaron datos muy generales que se ampliaron en 2009

^d Estos tres artículos forman parte de Rydberg, E. (2010). *Deaf people and labour market in Sweden. Education-Employment-Economy* (Tesis). Örebro University: Heinz Merten. Recuperado de: www.publications.oru.se.

I.6. Conclusiones: una propuesta de marco interpretativo de la Integración Laboral de las Personas Sordas

La idea central que atraviesa toda la estructura teórica presentada hasta ahora es la formidable separación entre el mundo de la discapacidad y el sistema productivo. Aunque en los últimos años se ha intentado mejorar este panorama tendiendo puentes entre ambos, aún existe una importante brecha.

Originalmente, se propuso promover la Integración Laboral de las PCD, como un objetivo que se debía lograr mediante la planificación de la transición de la educación al empleo, dando por hecho que una vez se conseguía un trabajo remunerado, la persona alcanzaba el estatus adulto y se estabilizaba. Este planteamiento tuvo sentido mientras lograr un empleo estable fue un objetivo viable, la cuestión es que en las condiciones actuales del mercado de trabajo, es necesario revisar este enfoque. De ahí que propongamos distinguir entre la *integración laboral*, entendida como un estado teórico ideal, un estado final al que se aspira y, la *inserción laboral* como el acceso puntual a distintos tipos de empleo normalmente temporales y sin capacidad suficiente para ayudar a la autonomía financiera. Así, la integración laboral se alcanzaría después de una sucesión de un número indeterminado de procesos de inserción laboral, que tendrían un principio (desempleo) y un final (empleo de ciertas características) entendidos como estados concretos que se pueden medir.

Resulta evidente que el deterioro del mercado de trabajo afecta a toda la población, no obstante algunos grupos encontrarán más dificultades, así teniendo en cuenta la crisis económica y las últimas reformas laborales pretendemos analizar la situación específica de las personas con discapacidad auditiva (PCDA) en este contexto. Asumiendo esta premisa, la cuestión es determinar los factores implicados en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva (PCDA) y establecer la manera en que deberían producirse las relaciones entre ellos para que el proceso tenga éxito acercándose cada vez más a una situación de verdadera integración laboral.

De acuerdo con lo expuesto, que una persona consiga un empleo dependerá de sus características personales y de las ofertas de empleo disponibles. Obviamente, los empleos forman parte del complejo entramado determinado por el mercado laboral, que a su vez está, regulado y mediatizado por la política de empleo. En consecuencia, es pertinente considerar los principales factores que caracterizan cada uno de estos “elementos”.

Así, en relación a las PCDA habría que considerar como factores estructurales aspectos como la edad, el sexo y todos aquellos relacionados con su discapacidad, concretamente, la gravedad, el subtipo de sordera, la modalidad comunicativa y la presencia de otras discapacidades asociadas. Mientras como factores modificables, inicialmente, se pueden señalar los siguientes: el nivel de estudios (el capital humano entendido como formación en sentido amplio), ingresos procedentes de las prestaciones sociales, la experiencia laboral, las habilidades y las destrezas para la búsqueda de empleo.

Respecto al mercado de trabajo en el que confluyen la oferta de trabajo (PCDA) y la demanda de trabajo (las empresas), son estas últimas y su comportamiento, las menos estudiadas aunque constituyen el agente fundamental en la creación de empleo, las decisiones de contratación estarán mediatizadas por los incentivos derivados de las políticas laborales.

Ahora bien, partiendo de la base de que las PCDA pueden y quieren buscar un empleo y que las empresas pueden tener resistencias de distintos tipos para contratarlas, habrá que facilitar el encuentro mediante intervenciones deliberadas. El espacio, más o menos delimitado, que separa a las PCDA de las empresas, lo denominamos *área de mediación*, en ella se encuentra un conjunto de recursos sociales y organizacionales de distinta naturaleza, cuyos medios (profesionales, metodologías, oferta de servicios, etc.) habrán de servir como pasarela entre las PCDA y los empleos disponibles.

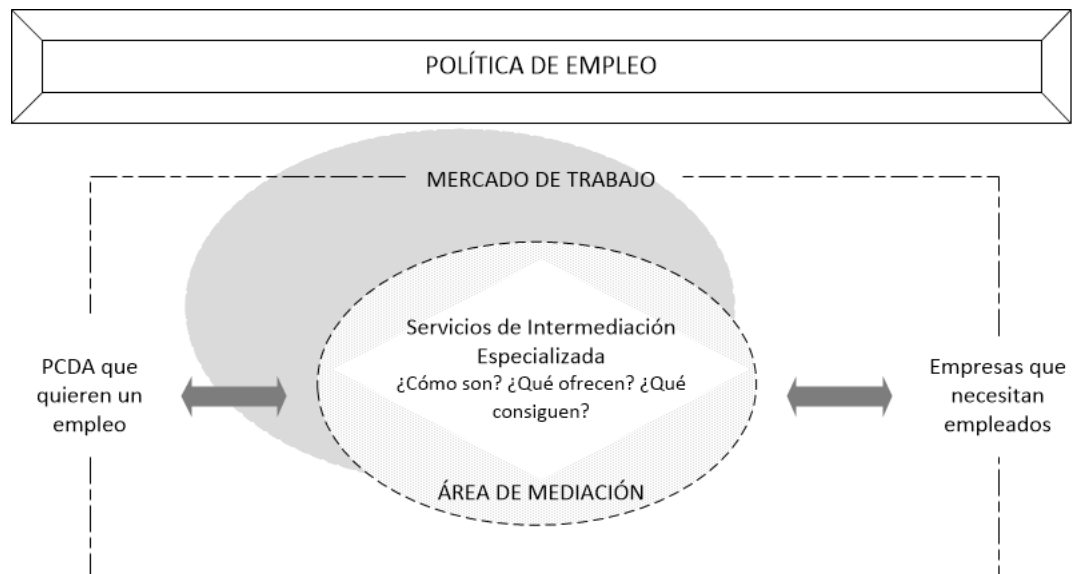
Por tanto, podemos situar los Servicios de Intermediación Laboral Especializados (SEE) en el área de mediación y suponer que su misión principal sería gestionar las relaciones entre PCDA y ofertas de empleo dentro de un contexto político, económico y laboral concreto. Dicho de otro modo, serían los

encargados de que las PCDA y los puestos disponibles se encontraran, para lo cual la información bidireccional es un aspecto crucial, pero no suficiente, pues serán necesarias intervenciones adicionales dirigidas a garantizar el ajuste entre personas y empleos.

En esa dirección, se entiende que habría que llevar a cabo actuaciones que se orienten tanto a las PCDA como a las empresas. Así, parece que la manera de mejorar las posibilidades de que las personas sordas consigan un empleo, pasaría por: a) optimizar los mecanismos de ayuda especializada, considerando específicamente sus particularidades, especialmente las comunicativas; b) enfatizar la mejora de su formación, adaptando las estrategias y los contextos a sus características; y, c) por profundizar en el entrenamiento de las habilidades necesarias para mantenerse de manera autónoma en el entramado que es el mercado de trabajo actual. En lo relativo a las empresas, retomando las propuestas del Empleo con Apoyo, se debería disponer de mecanismos concretos para la prospección del mercado de trabajo y actuaciones centradas en la persuasión y la sensibilización personalizada de las empresas y sus directivos, además de ofrecer los servicios habituales de asesoramiento y apoyo en distintas materias.

En conclusión, consideramos que la inserción laboral de las PCDA dependerá de la gestión del contenido del área de mediación, en la medida que se mejoren los factores personales modificables y se contribuya a reducir las barreras existentes en las empresas, aumentarán las posibilidades de que las PCDA consigan un empleo, aunque sea temporal y no cualificado. Con esta investigación, nos proponemos analizar el contenido de los servicios especializados de empleo para PCDA, concretamente la oferta basada en los “programas mixtos” y analizar sus efectos en el logro de un empleo.

Figura I-4. Elementos implicados en el proceso de inserción laboral de las PCDA



Nota: Elaboración propia

Capítulo II. Política de Empleo y Personas con Discapacidad: situación en España

La incorporación laboral de las personas con discapacidad (PCD) se ve claramente mediatizada por el marco de las políticas públicas en el mercado de trabajo para estimular la demanda y mejorar la oferta de trabajo, pues como se ha visto, es un grupo de población con características singulares que encuentra más dificultades de las habituales para acceder a un empleo.

La atención a la discapacidad ha sido generalmente tratada como una cuestión social, concretar la política de empleo prevista para su integración laboral y analizar sus efectos, implica conocer sus antecedentes, revisar la evolución de las medidas que se han ido implementando desde el reconocimiento del derecho al empleo, con el que se las empieza a considerar parte de la población activa hasta la situación actual que representa tanto los avances conseguidos como los retos pendientes³⁶.

Asimismo, existen ciertas peculiaridades a considerar, como la convergencia de medidas de distinta o similar naturaleza aplicadas por diferentes niveles de la Administración Pública, las características de los actores sociales que han liderado la negociación de la política de empleo, el contexto internacional y la lógica modificación del contenido de las normas y los planes que les afectan, que hacen que la política de empleo para las personas con discapacidad resulte un conjunto de medidas singulares en relación con lo que se diría de la aplicada al conjunto de la población. Es, en cierto sentido, una política híbrida entre lo social y lo económico con un enfoque claramente sectorial basado en la *discriminación positiva*.

Para lograr una sistematización precisa de las medidas existentes que permitan reconocer el tratamiento específico que se da a las PCDA, es necesario realizar un recorrido minucioso por la política de empleo española, de ahí la

³⁶ Se entiende por “medidas”, cualquier intervención dirigida a mejorar la empleabilidad por medio de nuevas habilidades y experiencias, medidas de activación, a corto plazo y temporales, sin las cuales no se mantendrían los puestos de trabajo (EUROSTAT, 2012).

amplitud de este capítulo. Partiendo de esa base, en las páginas siguientes describimos, en primer lugar, las concepciones de la política de empleo y su contenido genérico, a continuación comentamos las bases legales del empleo de las PCD, sigue una panorámica general de las principales medidas que prevén el fomento de la integración laboral de las PCD, incluida una síntesis de los resultados estadísticos disponibles y resumimos las principales modalidades de contratación de las PCD. Finalmente, recogemos los antecedentes sobre sus efectos según la literatura disponible y las conclusiones del capítulo.

II.1. Concepto y contenido de la Política de Empleo

La política de empleo, en cuanto política pública habitual de los estados sociales desarrollados, ha sido objeto de estudio de la ciencia política pero también del derecho y la economía del trabajo, especialmente en sus efectos en la creación de empleo.

Teniendo en cuenta que Marshall (1965 citado en Montagut, 2000) definió la política social como “la relativa a la administración pública de la asistencia, al desarrollo y dirección de los servicios públicos en aspectos de salud, de educación, de trabajo, de vivienda y de asistencia y servicios sociales” (p.20), la política de empleo sería una más de las políticas sociales, centrada en las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones (Ermida, 2007)³⁷.

No obstante, la regulación de las relaciones laborales se lleva cabo en el derecho del trabajo, lo que permite el análisis de la política de empleo desde una perspectiva jurídica, centrada en el estudio del marco de los derechos y la legislación que regula el comportamiento de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo. Así, la política de empleo estaría inicialmente definida por el legislador aunque en ocasiones estos enunciados no la concretan del todo, conllevando la necesidad de un estudio detallado basado en el análisis de sus

³⁷ Malo (2003) destaca que a pesar de la estrecha relación entre el análisis económico y el mercado de trabajo, los escasos estudios disponibles en ese momento, en España, sobre el empleo de las PCD, fueron realizados por organismos públicos responsables de distintos aspectos de la política social. Parece, por tanto, que este autor considera la política de empleo distinta de la política social, en todo caso confirma que la cuestión del empleo de las PCD resulta más social que económica.

objetivos, entre los que se encuentran la intermediación entre oferta y demanda, la promoción de la contratación indefinida, la formación para el empleo, la economía social, el trabajo autónomo, la garantía de plena igualdad y la cobertura del desempleo forzoso (Moreno de Vega, 2013).

En el caso español, el legislador concibe la política de empleo, como "el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo" (artículo 1, de la Ley de Empleo, 2003 (LE))³⁸.

Además, la política de empleo forma parte de la política económica, en cuanto las autoridades adoptan decisiones que afectan de modo más o menos directo al funcionamiento del mercado de trabajo, bien en lo relativo a la regulación de las relaciones laborales bien tomando decisiones económicas que afectan a ciertas variables laborales. Hasta los años 70 del siglo XX, la intervención en el mercado de trabajo se ha hecho en el nivel macroeconómico, con enfoques keynesianos que utilizaron la intervención sobre la demanda agregada para enfrentar el ciclo depresivo. A partir de esa década, es cuando toman fuerza los enfoques basados en la economía de la oferta, como crítica neoclásica a la intervención anterior, apostando por la intervención directa sobre la oferta de trabajo en el sistema productivo, a corto plazo y en el nivel microeconómico (Ruesga, 2002).

Dada la diversidad de enfoques de estudio, es lógica la variedad de denominaciones, si bien en la mayoría de la literatura, se suele hacer referencia a la política de empleo (De Lorenzo y Cabra de Luna, 2007; Malo, 2003; Moreno de Vega, 2013; San Martín, 2010), algunos autores usan la expresión política laboral (Ermida, 2007; Ruesga, 2002), otros las nominan políticas de ocupación (Franco, 2004) y otros la incluyen como parte de las denominadas políticas sociolaborales (Ramos, 2004; Ruiz-Viñals, 2004; Sempere, Cano, Charro y San Martín, 2005), haciendo énfasis en distintos aspectos de la misma en función de la disciplina en la

³⁸ Ley 56/2003 de Empleo, de 16 de diciembre, BOE nº 301 de 17 de diciembre de 2003.

que se enmarca su estudio. También cabe la distinción entre política de empleo y políticas del mercado de trabajo, mientras las primeras aluden a la creación de más puestos de trabajo derivados de la mayor producción o actividad económica, las segundas se refieren a más empleos (o menos paro) dado un determinado crecimiento económico (García-Serrano, 2007). En todo caso, cualquiera que sea la denominación acaba desembocando en la habitual clasificación entre políticas activas y pasivas, lo que sugiere que se trata de denominaciones diferentes para el mismo tronco común.

De ahí, tanto por la naturaleza de este trabajo como por la marcada tendencia a potenciar la intervención en el mercado de trabajo que se observa actualmente, se pondrá el acento en las políticas activas. De cualquier manera, hay que tener en cuenta que los límites entre los espacios de las políticas activas y pasivas son permeables, excepto en la distinción que, en términos presupuestarios, hace la OCDE, pues en algunos casos, asociados a las medidas típicamente pasivas como la prestación por desempleo, están los contratos de colaboración social, o cuando se busca la “activación” de la prestación, para lo que se piden contrapartidas como la búsqueda activa de empleo, en tanto con ella se pretende contrarrestar el efecto “trabajador desanimado” (García-Serrano, 2007; Molina, 2005; Pumar, 2003; Quintero, 2013; Rodríguez, 2012).

De acuerdo con las definiciones propuestas por la OCDE, las políticas activas incluirían un conjunto de medidas dirigidas a reducir el desempleo, aumentar la ocupación y mejorar el ajuste –cualitativo y cuantitativo- entre la oferta y la demanda de trabajo como por ejemplo las políticas de formación (trabajadores), las de promoción de empleo en todas sus variantes (empresarios) y las acciones dirigidas a mejorar los servicios de colocación, orientación e intermediación laboral (ajuste entre la oferta y demanda)³⁹. Aunque la definición de la OCDE se suele tomar como referencia de partida, existen diferentes interpretaciones del contenido general de las políticas activas, de ahí que se puedan observar ciertas diferencias entre las de contenido económico y las de corte legal-jurídico. Con la intención de ilustrar la diversidad, en el Cuadro II-1 se incluye un resumen de las

³⁹ García-Serrano (2007) recoge la evolución de las definiciones de políticas activas propuestas por la OCDE, que tienen repercusiones en los datos estadísticos que se registran, pero siguen considerando esencialmente los mismos programas.

propuestas de diferentes autores, agrupadas según se dirijan a la oferta o a la demanda de trabajo o se trate de medidas de ajuste entre ambas .

Cuadro II-1. Síntesis del contenido de las Políticas Activas

Autor/a	Medidas centradas en la oferta de trabajo (demanda de empleo)	Medidas centradas en la demanda de trabajo (oferta de empleo)	Medidas de ajuste (intermediación)
Boeri y VanOurs (2008)	Formación y activación	Empleos subvencionados	Servicios públicos de empleo y agencias equivalentes
	Desempleados, empleados en riesgo (recualificación) y empleados	Promoción o creación directa de empleo público y en ONL	Administración de beneficios de las prestaciones por desempleo
	Sanciones u obligaciones que incentivan la BE	Subvenciones a empresas para la contratación de determinados grupos	
	Subvenciones para inicio de actividad autónoma Colocación, asesoramiento y orientación profesional Curso de BE		
García-Serrano (2007)	Formación profesional Medidas destinadas a los jóvenes y a las PCD	Subvenciones a la contratación	Servicios públicos de empleo
Molina (2005)	Políticas de inserción	Conciliación de la vida familiar y laboral	Medidas de intermediación
	Fomento del autoempleo Formación profesional	Fomento del empleo Política de inmigración	
	Mecanismos de activación de la políticas pasivas	Reparto de empleo	
Moreno de Vega (2013)	Formación profesional Fomento de nuevas organizaciones del trabajo (autoempleo y economía social)	Política de contratación	Intermediación laboral
Pérez del Prado (2011)	Formación desempleados Formación empleados (continua) Fomento autoempleo y economía social	Fomento del empleo (IEEF)	
Ruesga (2002)	Política de formación:	Política de promoción de empleo: Iniciativas empresariales de carácter social	Política mejora funcionamiento del mercado de trabajo (Sistemas de ajuste oferta-demanda):

Autor/a	Medidas centradas en la oferta de trabajo (demanda de empleo)	Medidas centradas en la demanda de trabajo (oferta de empleo)	Medidas de ajuste (intermediación)
Ruesga (2002)	Reducción del fracaso escolar	Subvenciones a la contratación	Asesoramiento búsqueda de empleo
	Institucionalización de requerimientos profesionales	Iniciativas locales y nuevos yacimientos de empleo	Servicios públicos y privados de empleo
	Reconocimiento de la formación	Desarrollo de nuevas modalidades de empleo	Empresas de trabajo temporal (ETT)
	Promoción de las relaciones formación-empleo	Creación directa de empleo por Admon. Pública u ONL Medidas para favorecer la contratación de colectivos especiales (PCD) Reparto de empleo	
Sempere , Cano, Charro y San Martín (2005)	Fomento de la contratación e Inserción laboral	Incentivos económicos a la contratación	Intermediación laboral
	Nuevos yacimientos de empleo	Mecanismos flexibilidad a la entrada (contratación temporal y a tiempo parcial) y a la salida (coste del despido)	Servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras de los SPE
	Fomento del autoempleo (excluyen la política de formación profesional)		Agencias de colocación sin fin de lucro Servicios para los trabajadores en el extranjero (Red EURES) ETT

Nota: ONL: Organizaciones no lucrativas; PCD: personas con discapacidad; SPE: servicio público de empleo; ETT: Empresas de Trabajo Temporal; BE: búsqueda de empleo. Elaboración propia

Entre todas, cabe mencionar la noción de políticas activas recogida en la Ley de Empleo española, pues de ella se desprenden las actuaciones concretas que se lleven a cabo. Así, según el artículo 25 del texto consolidado de la LE, el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos: orientación profesional, formación y recualificación, oportunidades de empleo y fomento de la contratación, oportunidades de empleo y formación, fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, oportunidades para colectivos con especiales dificultades (se tendrá especialmente en consideración, entre otros grupos, la situación de las personas con discapacidad, para las que se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el

empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo⁴⁰. Además, el Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo), autoempleo y creación de empresas, promoción del desarrollo y la actividad económica territorial, fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial) y proyectos integrados: acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad. El diseño y desarrollo de estas acciones y medidas será de carácter autonómico o estatal según las competencias atribuidas a cada nivel de la administración.

Más operativa y económica es la propuesta por García-Serrano (2007), que agrupa los programas que formarían parte de las políticas activas en cinco categorías: a) los servicios públicos de empleo, de los que destaca la oferta disponible para los desempleados, como la colocación, el asesoramiento y la orientación profesional, los cursos de búsqueda de empleo o las ayudas a la movilidad geográfica; b) la formación profesional; c) las medidas destinadas a los jóvenes para facilitarles la transición de la escuela al mercado de trabajo; d) las subvenciones a la creación de empleo (al empleo permanente en el sector privado, a la creación de empresas y la creación directa de empleo público, generalmente temporal); y, e) medidas a favor de las personas con discapacidad, tanto empleos (protegidos y subvenciones al empleo permanente) como programas de rehabilitación, evaluación de aptitudes, medidas de adaptación al trabajo y cursos de formación específicos.

Estas medidas pueden clasificarse en dos clases: a) políticas de demanda y b) políticas de oferta. Las primeras aumentan o “sesgan” la demanda de trabajo, de forma directa o indirecta y las segundas, aumentan la capacidad de inserción de los desempleados mediante formación y mejoras en la intermediación, ofreciendo apoyo y orientación con el objeto de influir en su motivación y actitudes hacia el empleo y de hacer más eficiente el proceso de emparejamiento entre quienes buscan empleo y los puestos vacantes (García-Serrano, 2007, p.138).

⁴⁰ El texto consolidado de la Ley 56/2003 de Empleo, incluye las modificaciones derivadas de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con lo que se introducen consideraciones específicas sobre las PCD inexistentes en la versión original de la esta Ley.

A pesar de la escasa visibilidad que las personas con discapacidad han tenido en el mundo del empleo, pues son pocos los autores que las identifican de manera expresa como grupo con especiales dificultades, de lo anterior se desprende que las PCD son consideradas de manera singular en las políticas activas. Entre las medidas referidas, la política de contratación parece ser la clave, cuya medida “más atractiva” son los incentivos económicos, lo que en esencia sería una política de demanda.

En cuanto a la naturaleza y los tipos de incentivos económicos, Lahera (2005 en Valdés y Lahera, 2005, pp. 115-116) distinguen cinco formas: a) las subvenciones como el dinero pagado al empresario; b) las bonificaciones de las cuotas que reducen la cuantía de la cuota de la seguridad social que debe pagar la empresa; c) las exenciones que implican la liberalización del pago de la cuota; d) las reducciones de las cotizaciones a la seguridad social que minoran el coste social del contrato; y, e) las deducciones fiscales. Otros autores como Sempere, Cano, Charro y Baena, (2005), distinguen entre: a) las bonificaciones para la contratación de desempleados -las deducciones y las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social-; b) los incentivos fiscales; c) los específicos dirigidos a la contratación de minusválidos [*sic*], y, d) las ayudas económicas directas de las CC.AA. Estos últimos proponen como criterios de clasificación de las medidas de fomento de empleo, las que figuran en el Cuadro II-2.

Cuadro II-2. Criterios de clasificación de las medidas de fomento de empleo

Criterio	Tipos
Tipo de trabajo incentivado	Cuenta propia Cuenta ajena
Contenido material de las técnicas	
Medidas que facilitan o agilizan el empleo	Flexibilidad en la entrada Flexibilidad en la salida
Medidas que implican ayudas económicas al empleo	Incentivos económicos directos (subvenciones a tanto alzado percibidos por los beneficiarios con o sin afectación concreta a determinada finalidad) Incentivos económicos indirectos (deducciones de la cuotas, incentivos fiscales, prestamos bajo interés, formación específica y asistencia técnica)
Según los colectivos a los que se dirigen	Jóvenes, mujeres, parados de larga duración, discapacitados [<i>sic</i>], inmigrantes, personas en exclusión social o riesgo de padecerla, parados de larga duración con independencia de su edad
Duración del trabajo que se pretende incentivar	Temporal Indefinido

Nota: Elaboración propia basada Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005, Pp. 73-74

Por otra parte, Pérez del Prado (2011) con un enfoque jurídico-económico, se refiere a las políticas de fomento de empleo, como la parte de las políticas activas que tienen una doble finalidad: crear puestos de trabajo y que se destinen a determinados grupos que por distintas circunstancias se consideran prioritarios, también llamadas de “empleo subsidiado”, “incentivos al empleo” o “estímulos públicos al empleo” (pp.37-38). Éstas se pueden clasificar de acuerdo con seis criterios básicos tal y como se muestra en el Cuadro II-3. De forma específica, se refiere a los “instrumentos económicos de fomento de empleo” (IEFE) (p. 41) como una parte sustancial de las mismas, que concreta en: a) bonificaciones a las cuotas de la seguridad social; b) las subvenciones a la contratación (principalmente por las CC.AA.); c) las exenciones de naturaleza fiscal y, d) el contrato de fomento de empleo (que implica una reducción sobre la indemnización habitual por despido). Estas medidas están dirigidas a reducir los costes de la mano de obra, las tres primeras inciden en el momento del nacimiento de la relación laboral y la última

en el de la extinción, con las que se espera lograr el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo que se produciría de no tener que incurrir en esos costes.

Cuadro II-3. Criterios de clasificación de las políticas de fomento del empleo

Criterio	Tipos	Subtipos
Tipo de trabajo	Cuenta ajena	Modalidad contractual: indefinida o temporal Intensidad de la relación laboral: jornada completa o jornada parcial
	Cuenta propia	
Técnica (medio en que se basa el incentivo)	Económicos: inciden directamente en los costes y beneficios y en la toma de decisiones	Positivos (estimulan ciertas conductas): subvenciones, exenciones y bonificaciones Negativos (penalizan determinadas conductas): incremento de costes en los contratos temporales
	No económicos (técnicos): formación de trabajadores, asistencia técnica, etc.	
Grado de cuantificación	Directos: son cuantificables monetariamente (bonificaciones de la seguridad social)	
	Indirectos: se vinculan a la regulación sustantiva de las relaciones laborales, es más difícil su cuantificación (fomento de la contratación temporal)	
Beneficiarios de la medida	Indirectos (las personas que son contratadas)	Jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes (art.26 de la Ley 56/2003) Empresas, autónomos, sociedades laborales o cooperativas y, los Centros Especiales de Empleo (CEE)
	Directos	cuyo titular es una administración pública (que queda excluida en su conjunto como beneficiario directo) .
Tiempo duración	Provisionales Duración determinada Indefinido o permanente	
Ámbito geográfico (nivel político-administrativo)	Nacionales, estatales (AGE) Regionales, autonómico (CC.AA.) Provinciales y municipales, locales (CC.LL.)	

Nota: Elaboración propia basada en Pérez del Prado (2011).

En conjunto, salvando los matices entre los distintos enfoques, es claro que existe un conjunto de instrumentos concretos que tienen por finalidad facilitar la contratación de determinados grupos, como las PCD, que encuentran especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Dicho de otra manera, los medios de los que dispone el Estado para impulsar la creación de puestos de trabajo, que coinciden con la que Ruesga (2002) denomina genéricamente política de promoción de empleo, siendo parte de su contenido las “políticas de fomento de empleo” en las que los Instrumentos Económicos de Fomento de Empleo (IEFE) cobran especial relevancia (Pérez del Prado, 2011; Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005).

En resumen, la política de empleo se compone de políticas pasivas y activas, estas últimas constituyen un aspecto sustantivo para la integración laboral de las PCD. De su contenido destacan tres cuestiones clave: los ya descritos incentivos a la contratación orientados a la demanda de trabajo, el asesoramiento y el apoyo a la búsqueda de empleo y, la intermediación como mecanismo de ajuste entre la oferta y la demanda, de la que se pueden encargar distintos agentes. Y, de manera específica, la previsión contenida en la Ley de Empleo (56/2003), sobre los proyectos integrados bajo los cuales se podrán combinar medidas de distinta naturaleza, que pueden ser un marco idóneo para la atención de las PCD.

En los siguientes epígrafes se aborda el marco general y el contenido de las principales medidas de las políticas activas, dirigidas expresamente a las PCD, mientras la intermediación y los programas de empleo se tratan en el capítulo IV.

II.2. Marco regulador del empleo de las Personas con Discapacidad

El marco de las políticas activas para las personas con discapacidad en España está compuesto por una combinación de normas y planes de actuación que ordenan la ejecución de su contenido. Los trabajos de Bergeskog (2001), EIM Business and Policy Research (2004) y OCDE (2003) nos proporcionan distintos criterios de clasificación que facilitan su estudio (Cuadro II-4).

Cuadro II-4. Criterios de clasificación de las políticas activas para Personas con Discapacidad

CRITERIO	CATEGORÍAS			
Naturaleza marco regulador	Leyes (normativo)		Planes (instrumental)	
Continuidad	Políticas de empleo (estructurales)		Programas del mercado de trabajo (coyunturales)	
Tipo de intervención pública	Regulativas	Compensatorias	Sustitutorias	Persuasivas
Naturaleza de las acciones	Servicios		Programas	Incentivos
Población objetivo	Generales		Específicas	
Contenido	Empleo adaptado	Empleo subvencionado	Empleo con Apoyo	Empleo Protegido
	Empleo reservado	Empleo de transición o semi-protegido		Orientación profesional
Nivel de descentralización	Nacionales		Regionales	Locales

Nota: Elaboración propia a partir de Bergeskog (2001, pp.14-20), EIM Business and Policy Research (2004, p.58) y OCDE (2003, p.24)

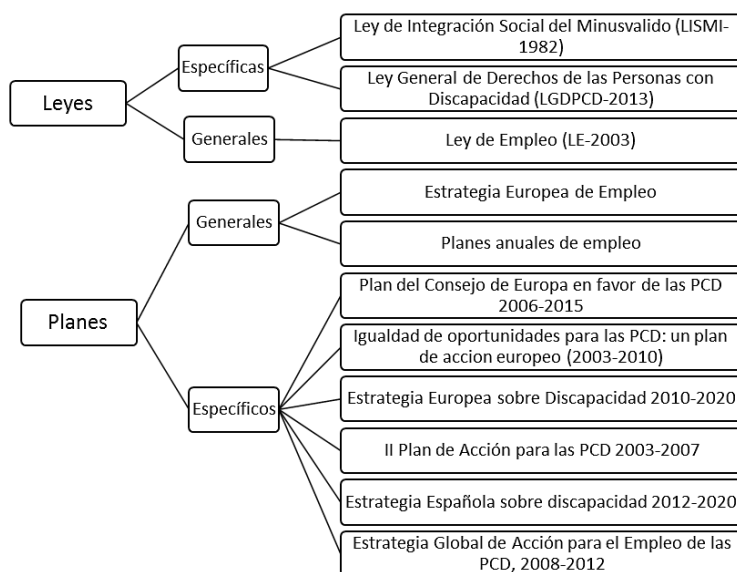
En nuestro caso, en primer lugar distinguimos entre las diseñadas exclusivamente para la población con discapacidad (medidas específicas) y aquellas que se dirigen al conjunto de la población en las que también pueden participar las personas con discapacidad (medidas generales). En segundo lugar, diferenciamos entre las medidas de carácter normativo (las leyes) y las instrumentales (los planes) que concretan en el medio plazo el contenido de las leyes⁴¹. Y, en tercer lugar, de acuerdo con el nivel de descentralización, en función de la administración responsable y del ámbito geográfico en el que se despliegan: internacionales, nacionales, autonómicas y locales.

En cuanto al ámbito geográfico, cabe precisar que la normativa es generalmente nacional, aunque pueda derivar de convenios internacionales suscritos por España, con desarrollos concretos en las comunidades autónomas mientras que los planes y las estrategias de actuación en materia de empleo,

⁴¹ Por su carácter sustantivo, las leyes también se pueden considerar intervenciones de tipo regulativo.

generalmente, suelen tener su origen en instancias internacionales⁴². Una visión esquemática de las principales normas y planes que se analizan en este epígrafe se recoge en la Figura II-1.

Figura II-1. Visión esquemática del marco regulador las políticas activas para PCD en España



II.2.1. El empleo en las normas específicas: la LISMI y la LGDPCD

La recién refundida Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI-1982⁴³), es la piedra angular de la que hoy se puede identificar como política de empleo para las PCD⁴⁴. Aquella constituyó el principal instrumento jurídico de la época democrática para la atención a las PCD en España, que tras 31 años de vigencia, ha sido ligeramente modificada por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (LGDPCD-2013⁴⁵). Se trata de una norma global que pretende abordar todas las dimensiones de la calidad de vida y dedica un título al empleo, quizás de ahí derive su marcado carácter sociolaboral, en todo caso con ella nace el marco formal y organizado para el desarrollo de medidas para el fomento del

⁴² Las medidas específicas disponibles en Canarias se desarrollan en el Capítulo IV (epígrafe IV.1)

⁴³ Ley 13/ 1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. B.O.E. nº 103. 30 de Abril de 1982.

⁴⁴ En España las primeras medidas de fomento de empleo de las PCD se remontan al año 1968, una revisión de los hitos principales hasta 1982, se puede consultar en Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez (2010).

⁴⁵ 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. B.O.E. nº 289. Martes 3 de diciembre de 2013.

empleo de las PCD y, aunque en la Ley de Empleo de 1980 ya se hacía mención a ello, las primeras normas concretas se dictan en 1983⁴⁶.

La LISMI en su artículo 37 establece que “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos [*sic*] su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno”, al que se da nueva redacción en la LGDPCD “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo” y añade que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo;
- b) empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales;
- c) empleo autónomo; y,
- d) el acceso al empleo público, que se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia (art.37 de la LGDPCD).

En estas normas queda clara la finalidad que se persigue, especialmente en el texto refundido, de la que se desprende el interés por mejorar la calidad del empleo; en todo caso la manera de lograrlo se enuncia de forma muy general, situando simplemente las vías de acceso al mercado de trabajo, se trata por tanto de la base para el desarrollo de medidas de discriminación positiva que mejoren las oportunidades de este grupo de población.

⁴⁶ Existe cierto grado de acuerdo en que de la LISMI nace un marco claro de protección económica, o transferencia de rentas para generar ingresos suficientes, pero se dejaron de lado los aspectos relativos a la integración laboral. Según Malo (2005) hasta mitad de los noventa la política de empleo de las PCD no deja de ser un “asunto social” para convertirse realmente en un tema de “trabajo” (p.8) consecuencia sobre todo de que se considere a las PCD dentro de los planes nacionales de acción para el empleo.

No obstante, es bien conocido, que las PCD han sido consideradas históricamente sujetos inactivos lo que ha supuesto un esfuerzo adicional para lograr el reconocimiento del derecho al empleo, si bien hoy es un hecho irrefutable que las PCD son ciudadanos de pleno derecho y así son reconocidas en la legislación, tanto nacional como internacional, no es menos cierto que siguen siendo un grupo de población afectado por un importante déficit de participación laboral (Malo, 2003; Malo, Dávila y Pagán, 2009), lo que lo convierte en un grupo prioritario dentro de la política de empleo general.

II.2.2. Las Personas con Discapacidad en la Ley de Empleo

En la legislación laboral general, es necesario mencionar la Ley de Empleo 56/2003 de 16 de diciembre, que sustituye a Ley Básica de Empleo 51/1980, modificada en varias ocasiones, como referencia obligada para el análisis de la política de empleo en España.

Del su texto consolidado, resultan destacables por su relación con el objeto de estudio, el artículo 2, en el que se fijan los objetivos de la política de empleo, concretamente su apartado d) que recoge como un objetivo de la misma "asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral..."; el artículo 19 septies, que establece las características del itinerario individual y personalizado de empleo; el artículo 25 que señala el contenido específico de las políticas activas, señalando expresamente en su apartado f) que se ofrecerán "oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo" y "proyectos integrados"; y el artículo 19 octies, que identifica los colectivos de actuación preferente entre los que se encuentran las personas con discapacidad y establece que por las especiales circunstancias que afectan a estos grupos de personas, se asegurará el diseño de itinerarios personalizados de inserción que recojan la mejor combinación de medidas disponibles además de establecer la posibilidad de que se lleve a cabo una intervención coordinada con los Servicios Sociales para mejorar la atención a la

persona desempleada⁴⁷. Esta apelación a la coordinación con los servicios sociales, confirma el espacio de intersección entre la política de atención a la discapacidad y la de empleo propiamente dicha, de ahí que se pueda afirmar su naturaleza sociolaboral (Ruiz-Viñals, 2004; Ramos, 2004; Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005).

Por tanto, cabe destacar que se insiste en la necesidad de asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo así como en la importancia de la coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a las personas. Además, la modificación de la LE llevada a cabo mediante la Ley 3/2012 de reforma del mercado de trabajo, explicita que en el caso de las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo y, compromete al Gobierno, a garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.

De lo anterior se desprende que la esencia de la política de empleo para las PCD parte de una ley sectorial de carácter general orientada a mejorar las oportunidades de las mismas como vía de lucha contra la discriminación histórica, que reconoce el empleo como medio eficaz para ello, para lo que es necesario disponer de medidas concretas que emanan de la ley de empleo, concretamente los itinerarios personalizados y los proyectos integrados.

II.2.3. Las Personas con Discapacidad en los planes de empleo: generales y específicos

Paralelamente a la promulgación de las leyes se han llevado a cabo una serie de planes de actuación con los que se pretende reforzar la puesta en práctica del contenido de las normas así como dotar su implementación de financiación complementaria. Se puede distinguir dos tipos de planes, los generales para el fomento del empleo y la consideración que en ellos se hace de las personas con

⁴⁷ Las expresiones “septies” y “octies” son latinismos utilizados por el legislador en el texto consolidado para indicar el número de veces que se repite un artículo, es decir para distinguir los artículos que tienen el mismo número, equivalente a 19 bis, pero en este caso para indicar que el artículo 19 se repite “siete” y “ocho” veces respectivamente.

discapacidad y los específicos con los que se pretende incidir de forma concreta en la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

En lo relativo a los planes de empleo generales y la atención que en ellos se presta a las personas con discapacidad, es necesario remitirnos a la “Estrategia Europea de Empleo” (EEE) como origen de los actuales planes de empleo nacionales, que desde su primera edición, incluye como objetivo estratégico promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto, entre las que están, las personas con discapacidad⁴⁸. La irrupción de la recesión económica en 2008 da lugar a la última revisión de la “Estrategia de Lisboa”, que finalmente se sustituye en 2010 por la “Estrategia Europa 2020”, ambas siguen considerando entre sus objetivos prioritarios subir la tasa de empleo hasta el 75% de la población entre 20 y 64 años, además de seguir luchando contra la exclusión social⁴⁹.

Con este marco general, España ha elaborado sus “Planes Anuales de Empleo” (PNAE) en los que se constata que desde el Programa de Reformas de 2005 se incluye un conjunto de medidas de diferente naturaleza para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, algunas de ellas hechas realidad como la regulación del empleo con apoyo. En el Programa de Reformas de 2011, se propone como medida dirigida a las personas con discapacidad, el desarrollo de la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad” y mejora de la accesibilidad, teniendo en cuenta la incidencia de la doble discriminación en las mujeres con discapacidad.

En relación con los planes específicos, han sido muchas las iniciativas que se han impulsado tanto desde instancias internacionales como nacionales. A continuación se refieren los principales aspectos de los planes vigentes en el periodo de estudio.

El “Plan de Acción del Consejo de Europa en favor de las Personas con Discapacidad 2006-2015”, invita a los Estados a remover todas las barreras que

⁴⁸ Una revisión detallada de los avatares de la Estrategia Europea de Empleo hasta 2008, se puede consultar en De Pablos, J.C. y Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105-133.

⁴⁹ De manera concreta, se fija como objetivo reducir en 20.000.000 las personas que viven bajo el umbral de la pobreza para 2020.

impiden la integración social efectiva de las personas con discapacidad, entre ellas las que afectan al acceso y el mantenimiento del empleo. De forma particular, incluye una línea de acción (nº 5) dedicada al empleo, orientación y formación profesionales, que prevé medidas de diferente naturaleza con el objetivo principal de promover el empleo de las personas con discapacidad, que van desde la evaluación objetiva de las capacidades laborales hasta el fomento de la transición del empleo protegido al ordinario, pasando por garantizar la formación profesional inicial y a lo largo de la vida, todo con un componente transversal: la prevención de cualquier tipo de discriminación.

En la Unión Europea, desde los años 80 de siglo XX, se han puesto en marcha diferentes iniciativas orientadas a mejorar la integración social de las personas con discapacidad con acento en la incorporación laboral, tales como las amparadas en las Iniciativas Comunitarias HELIOS y HORIZON⁵⁰. En la comunicación, “Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: un plan de acción europeo, 2003-2010”, se enfatiza la importancia de promover la incorporación al mercado de trabajo abierto, incluyendo la atención a las personas con discapacidad en los planes nacionales de empleo desarrollados al amparo de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), al mismo tiempo que se reconocen las especiales dificultades de algunas personas con discapacidad, por lo que se autorizan ciertas subvenciones a la contratación de los mismos y se asume la necesidad de mejorar la protección social para quienes no logren acceder a un puesto de trabajo. Durante la vigencia de este plan se desarrolló la iniciativa comunitaria EQUAL, que permitió la financiación a través del Fondo Social Europeo (FSE) de diferentes iniciativas dirigidas a mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad.

La “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”, se centra en la eliminación de barreras de

⁵⁰ Un análisis detallado de las medidas adoptadas por la Unión Europea para el fomento del empleo de las PCD se puede consultar en Rodríguez-Castedo, A. (1998). Política Social y Empleo de las Personas con Discapacidad en la Unión Europea. En VV.AA. (1998) *La situación del empleo de las Personas con Discapacidad en España*. Propuestas para su reactivación. Madrid: Escuela Libre Editorial. También, en EIM Business and Policy Research (2004). *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on use and impact*. Belgium: European Union. European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Social Security and Social Integration, EIM Business & Policy Research, se recoge un resumen de estas iniciativas, a pesar de que quedan fuera de su estudio, las consideran parte de las políticas activas dirigidas a lograr la incorporación laboral de las PCD a través de la intermediación hecha a medida de sus necesidades, aunque no se trata de programas específicos para ellas.

cualquier tipo, que permitan iniciar un proceso dirigido a capacitar a las personas con discapacidad para que puedan participar plenamente en la sociedad en condiciones de igualdad con el resto de la población. Naturalmente, reconoce la situación desfavorable de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, al mismo tiempo se afirma que los empleos de calidad son la vía para la independencia económica, el desarrollo personal y la protección contra la pobreza y pone en evidencia que el crecimiento que se ha propuesto la Unión Europea (UE) requiere un mayor número de personas con discapacidad ejerciendo una actividad laboral remunerada en el mercado abierto. Así, la Comisión Europea prevé el apoyo técnico y financiero a los Estados para que complementen sus esfuerzos en el desarrollo de la estrategia, como vía para “posibilitar que muchas personas con discapacidad tengan ingresos por actividades laborales en el mercado de trabajo abierto” (COM(2010) 636 final del 15.11. 2010).

En España, actualmente, está vigente la “Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020”, sucesora de la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012”⁵¹. Esta última contempla un conjunto de medidas dirigidas al logro de objetivos estratégicos como el aumento de las tasas de actividad y de ocupación y la inserción laboral de las personas con discapacidad y mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del empleo de las mismas. De manera específica recoge siete objetivos operativos entre los que cabe mencionar:

a) diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión, mediante la modernización y adecuación de la actividad de los servicios públicos de empleo para potenciar el sistema de intermediación laboral y estrechar la colaboración de aquel con las organizaciones de PCD y con los servicios sociales;

b) promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario;

⁵¹ Una análisis jurídico-laboral detallado de la misma se puede consultar en Esteban-Legarreta, R. (2013). La estrategia global de empleo de las personas con discapacidad y el reequilibrio entre empleo ordinario y empleo protegido. Un balance. En Cabeza, J. y Fernández, F. (Coords.) (2013). *Políticas de empleo*. Navarra: Thomson-Reuters Aranzadi, Universidad de Vigo y Ministerio de Economía y Competitividad. Pp.: 373 y ss. . Y, un análisis crítico una vez finalizada en Esteban-Legarreta, R. (2013b). La estrategia Global de las Personas con Discapacidad. Un balance crítico tras su finalización. *Revista de Derecho Social*, 61, 43-70.

c) renovar el empleo protegido preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario; y,

d) mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.

Previamente, se llevó a cabo el “II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007”, este dedica un área a las políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad, que contempla cuatro grandes estrategias, una relacionada con la lucha contra la discriminación, otra orientada a la mejora de la empleabilidad, la tercera se refiere a crear más y mejores empleos en diversos sectores de actividad (prioritariamente en los de sociedad de la información, sector público y servicios de proximidad) mediante una mayor implicación de los agentes sociales, el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y una mejor utilización de los recursos de fomento de empleo y, la cuarta, que alude al desarrollo de medidas activas y preventivas a favor de los grupos de personas con discapacidad con mayor riesgo de exclusión social, como las mujeres con discapacidad o las personas con graves discapacidades. Durante la vigencia del mismo se aprobaron varias normativas dirigidas a lograr los objetivos previstos, como fue la regulación de los enclaves laborales y del empleo con apoyo como modalidad de contratación específica.

Como se puede desprender del contenido anterior, existen subgrupos dentro de la población con discapacidad que pueden sufrir situaciones de especial vulnerabilidad, es el caso de las mujeres con discapacidad, generalmente afectadas por una doble discriminación en el acceso al empleo, de ahí que se hayan puesto en marcha diferentes planes específicos para mejorar la inserción de este grupo, en ocasiones vinculados a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, en otras derivados de las medidas previstas especialmente para las personas con discapacidad⁵².

⁵² En los últimos años, cobra fuerza la noción de “discriminación múltiple” pues se suelen sumar a la discapacidad, el sexo, la edad y otros factores (barreras de acceso a los servicios) que pueden agravar la discriminación (Blázquez, 2013; Feria, 2013).

Con todo, resulta paradójico que la LGDPCD “elimine” el carácter subsidiario del empleo protegido concebido en la LISMI y la reforma de la LE de 2012 especifique que se incentivará tanto la integración laboral en el empleo protegido como en el ordinario (art.25.f)), cuando tanto las estrategias internacionales como las nacionales proponen más empleo ordinario de calidad, incentivar la transición desde el empleo protegido y luchar contra la discriminación laboral. De hecho, de la dotación económica de la Estrategia 2008-2012, se destinan 300 millones de euros a fomentar los centros especiales de empleo frente a los 440 millones que corresponden a las bonificaciones para las empresas ordinarias por la contratación de PCD (Malo, Dávila y Pagán, 2009). En suma, quizás este giro en las normas sea la forma de reconocer que la integración laboral ordinaria que propuso la LISMI no ha conseguido los resultados esperados, tal y como confirman los datos disponibles que mostraremos más adelante.

II.2.4. Los actores de la política de empleo de las Personas con Discapacidad

Las conquistas de las que hoy disfrutan las PCD se deben en gran parte a las reivindicaciones constantes de las entidades que las representan constituidas como actores sociales de primera línea en la negociación de las políticas de empleo. Especialmente relevante ha sido el papel del CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), asociación nacional creada en 1997, declarada de utilidad pública en 2001, del que forman parte la CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas) establecida en 1936 y la FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas) fundada en 1978. De este modo, se modifica la composición habitual de la negociación con la administración pública, pues en parte se excluye a los tradicionales agentes del mercado laboral, patronal y sindicatos, cuyo riesgo principal es que logren acuerdos que se aplicarían a terceros que no tuvieron ocasión de realizar contrapropuestas (Malo, Dávila y Pagan, 2009)⁵³.

⁵³ Malo (2005) ya destaca que los planes de acción para las PCD se hicieron sin el concurso de empresarios y sindicatos, este autor entiende estos planes como las primeras líneas de políticas activas en sentido estricto, cita al CES (2003, p.107) como fuente que recoge este hecho.

Todo conlleva a que la normativa de empleo aplicable a las PCD sea en gran medida el resultado de los acuerdos con el CERMI, si bien progresivamente se ha ido dando cabida en las negociaciones a sindicatos y patronal, su contenido refleja, sobre todo, las expectativas y los intereses de las PCD en relación con su integración laboral. Se entiende que esta singularidad pudo tener sentido como vía para el reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las PCD, pero dado que actualmente este estatus no se discute es deseable que la negociación de la política de empleo se produzca entre los cuatro actores señalados en aras de recoger todas las sensibilidades y lograr acuerdos que ayuden efectivamente a mejorar la situación laboral de las PCD, que como ya se dijo sigue siendo deficitaria.

En suma, sobre la base de la discriminación positiva, destaca un conjunto de medidas puesto en marcha por las administraciones públicas dirigidas a que las PCD logren acceder a un puesto de trabajo, bien sea ordinario o protegido y a su mantenimiento, con el objetivo prioritario de mejorar las tasas de empleo de las mismas.

II.3. Medidas de políticas activas para Personas con Discapacidad

De lo anterior, es fácil deducir el carácter preventivo que se atribuye a la integración laboral de las PCD, como medio para evitar la exclusión social, lo que implica desarrollar políticas activas que ayuden al logro de ese objetivo. Teniendo en cuenta sus destinatarios principales, se pueden encontrar medidas:

- dirigidas a la demanda de trabajo basadas en los incentivos económicos directos (Pérez del Prado, 2011; Ruesga, 2002; Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005);
- para la promoción directa de empleo público y social (Boeri y VanOurs, 2008; Ruesga, 2002);
- dirigidas a la mejora de la oferta, centradas en la formación y activación (Boeri y VanOurs, 2008; Molina, 2005).

Además de la intermediación especializada, consistente en la oferta de servicios de asesoramiento y apoyo a la búsqueda de empleo por parte de las ONL, tanto las reconocidas como agencias de colocación privadas como las entidades que colaboran con los servicios de empleo (EIM Business and Policy Research, 2004, pp.34-35; Ruesga, 2002; Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005).

No obstante, cuando se analizan las políticas activas dirigidas las PCD, se suelen adoptar criterios específicos que enfatizan la naturaleza, el contenido y los destinatarios principales. La clasificación utilizada en el estudio de EIM Business and Policy Research (2004) (Cuadro II-5), se puede tomar como referencia principal para situar el contenido global de las políticas activas para las PCD, pues algunas de las medidas específicas para las PCD disponibles en el ámbito internacional están previstas en la legislación española. Mientras otras como los proyectos integrados, que en España son generales, en otros países son medidas específicas para las PCD, bajo la denominación genérica de “medidas combinadas”⁵⁴.

⁵⁴ Los aspectos relacionados con los proyectos integrados se tratan en el capítulo IV.

Cuadro II-5. Clasificación de las medidas de políticas activas para PCD en el ámbito internacional

Categoría	Subcategoría
Políticas de empleo distintas de los programas de mercado de trabajo	Servicios públicos de empleo y asimilados
	Obligaciones legales (cuota de reserva) y protección de los derechos de las personas con discapacidad (normas antidiscriminación)
	Asesoramiento y apoyo para la búsqueda de empleo
	Formación
Medidas generales del mercado de trabajo	Incentivos al empleo (empleos subvencionados, bonificaciones fiscales, etc.)
	Creación directa de empleo
	Incentivos para el inicio de empresas
	Programas multi-objetivos ^a
	Orientación profesional (<i>Vocational Rehabilitation</i>)
	Empleo subvencionado
	Empleo con Apoyo
Medidas específicas para personas con discapacidad	Empleo protegido
	Incentivos para el inicio de empresas por PCD
	Asesoramiento y apoyo en la búsqueda de empleo específico para PCD
	Creación de empleo público o social ^b
	Medidas combinadas (mixtas) ^a

Nota: Adaptado de Bergeskog (2001) y EIM Business and Policy Research (2004).

^a Los programas multi-objetivos y las medidas combinadas se refieren a un conjunto de actividades de distinta naturaleza organizadas en el mismo marco de actuación. La diferencia entre los dos estudios es que Bergeskog (2001) lo considera tanto generales como específicos, mientras EIM Business and Policy Research (2004), los asocia exclusivamente con las PCD.

^b Esta opción como específica para las PCD solo la considera Bergeskog (2001)

En nuestro caso, siguiendo la distinción habitual en la literatura y la legislación españolas, las agruparemos según se dirijan al fomento del empleo ordinario o del protegido, tal y como se preveía en la LISMI-1982, ya sea privado o público junto con el fomento del empleo autónomo. Estos tipos de empleo se reiteran en la LGDPCD-2013, especificando las posibilidades de cada subtipo, especialmente las que se han regulado durante los últimos años y cuya previsión en la LISMI era inexistente, como son los enclaves laborales y el empleo con apoyo, que a su vez se pueden considerar formas de empleo de transición (Cuadro II-6). Dado que igual que ocurre con las fronteras entre las políticas pasivas y las activas,

o entre las medidas dirigidas a la oferta o a la demanda de trabajo, los límites entre el empleo protegido y el abierto se difuminan, hay que entenderlos como los extremos de un continuo a lo largo del cual se encuentran medidas que incorporan elementos de ambos.

Cuadro II-6. Resumen de medidas para el empleo de las PCD disponibles en España

Tipo de empleo	Medidas
Empleo ordinario	
Cuenta ajena	Cuota de reserva y medidas alternativas Empleo con apoyo Acceso empleo público
Cuenta propia	Fomento empleo autónomo Integración en cooperativas y sociedades laborales
Empleo protegido	
	Centros Especiales de Empleo Enclaves laborales

Nota: Elaboración propia

El reconocimiento de discapacidad por los equipos de valoración correspondientes, ya sean nacionales o autonómicos, es la base para la obtención del *certificado de discapacidad* que es la llave para el acceso y la participación como beneficiarios de las medidas previstas, siempre que se tenga un grado de “minusvalía” superior o igual al 33% (LISMI-1982)⁵⁵. En 2006, se extiende la consideración de persona con discapacidad a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad⁵⁶. Finalmente, en la reciente LGDPCD-2013 se refunden las anteriores versiones y se establece que las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos.

⁵⁵ La denominación “minusválido” permaneció en el ordenamiento jurídico español hasta la promulgación del Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre (BOE nº311 de 26 de diciembre de 2009), por el que se sustituye el término minusvalía en ese RD y se actualiza en consonancia con la terminología de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de 2001, pasando a denominarlas “personas con discapacidad”.

⁵⁶ REAL DECRETO 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE nº 300, 16 diciembre 2006.

Sobre esta base general, se establecen subcategorías, así el grado de discapacidad reconocido o el tipo de discapacidad serán criterios para seleccionar a los beneficiarios de las diferentes medidas, así como para cuantificar el importe de las subvenciones a las que puedan dar lugar. Cabe destacar que las personas con discapacidad auditiva (PCDA) que tengan más de un 65% de discapacidad se incluyen dentro del grupo *personas con especiales dificultades de inserción laboral*⁵⁷. Asimismo, con carácter general tienen que estar inscritas como demandantes de empleo.

Estas consideraciones se pueden interpretar como un avance normativo con el que se empieza a reconocer la implicación que la severidad de la discapacidad y el número de discapacidades tienen en el acceso al mercado de trabajo, pues se debería favorecer a quienes padecen las más graves y más de una (Malo, 2004). De hecho, esto ya es así con los incentivos a la contratación que tienen mayor cuantía cuando las PCDA superan el 65% de discapacidad.

El contenido específico de todas las medidas desarrolladas a lo largo de los años para promover la integración laboral de las PCD en España, ha sido descrito con anterioridad en varios trabajos⁵⁸. Las variaciones que han tenido lugar a lo largo del tiempo afectan, esencialmente, a los aspectos instrumentales como la dotación prevista para ciertos incentivos económicos, permaneciendo más o menos constante el resto, por lo que a continuación se presenta una síntesis comprensiva de las medidas de políticas activas, incluyendo los resultados según el número de personas beneficiarias, especificando las que tienen discapacidad auditiva, registradas en la Encuesta de Discapacidad y Atención a la Dependencia de 2008 (EDAD-2008), ya que es la más reciente de las estadísticas específicas disponibles en España⁵⁹ (Cuadro II-7).

⁵⁷ Las personas con discapacidad auditiva, en las normas se encuadran en el grupo discapacidad sensorial junto con las personas con discapacidad visual.

⁵⁸ Por ejemplo De Lorenzo y Pérez (2007), Malo et al. (2010).

⁵⁹ Los datos de la Encuesta de Discapacidad y Atención a la Dependencia (EDAD-2008), están disponibles en la página del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

Cuadro II-7. Medidas de Políticas Activas para Personas con Discapacidad disponibles en España

Denominación	Año de inicio ^a	Objetivo	Duración	Características fundamentales	Tipo de incentivos ^b	Resultados (nº PCD beneficiarias)	Resultados (nº PCDA beneficiarias)
Cuota de reserva	1982	Garantizar empleos a las PCD en las empresas ordinarias	Indefinida	Un 2% de PCD en empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores.	<p>Para contratos indefinidos: Subvenciones a fondo perdido (3.907€); Bonificaciones en las cuotas de las seguridad social (entre 4.500€ y 6.300€ en función de las características de la PCD); Subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo (hasta 901,52€); Deducción del impuesto de sociedades (6.000€ por cada nuevo trabajador y año).</p>	11.000	1.800
Medidas alternativas	2005	Compensar el incumplimiento por las empresas de la cuota de reserva	Indefinida	Comprar servicios o materias primas a los CEE ó autónomos con discapacidad; o hacer donación a ONL para el desarrollo de proyectos de inserción laboral de PCD; o promover un enclave laboral	La cuantía de la compensación se calcula en función del nº de trabajadores con discapacidad dejados de contratar. Serán 1.5 ó 3 veces el IPREM según sean donaciones o contratos.	Se desconocen de manera agregada. Los estudios afirman que se usan tanto de forma exclusiva como combinadas con contratos para cumplir la cuota, en menor medida de lo que se debería.	

Denominación	Año de inicio ^a	Objetivo	Duración	Características fundamentales	Tipo de incentivos ^b	Resultados (nº PCD beneficiarias)	Resultados (nº PCDA beneficiarias)
Empleo con Apoyo ^c	2007	Ofrecer tratamientos más intensos y diferenciados a las PCD con más dificultades (desempleadas y empleadas en CEE), mediante el apoyo sistemático en un empleo ordinario.	Proyectos de 6 meses a 1 año (prorrogable 1 año más si son PCD con especiales dificultades)	Consiste en la contratación de una PCD en una empresa ordinaria en la que recibirá apoyo de un PL (entre 0.5 y 1 hora/diaria para las PCDA; máximo de 8 PCDA/PL). Requiere un convenio de colaboración entre ONL ó CEE con empresas o autónomos y el compromiso previo de contratación por la empresa. Los proyectos los pueden promover: ONL, CEE y empresas.	Subvenciones de costes laborales y de seguridad social del PL: a) Grado de discapacidad >=65%: 6.600€/año; b) Grado de discapacidad, <33% y >65%: 4.400€/año; c) Grado de discapacidad = 33%: 2.500€/año (este sería el aplicable a las PCDA)	6.000 ^c	1.100 ^c
Empleo público ^d	2003	Facilitar el acceso a las PCD al empleo público (funcionarios y laborales)	Indefinida	El 3%, 5% y 7% de puestos reservados a PCD en las convocatorias de Empleo Público. Desde 2011, del 7% se reserva un mínimo del 2% para PCD-Intelectual. Se realizan adaptaciones en el proceso selectivo y en el puesto de trabajo si supera las pruebas		14.200	2.700
Empleo autónomo	1998	Fomentar el empleo autónomo de las PCD	Indefinida (Bonificaciones de las cuotas de la seguridad social: 5 años)	Consiste en un programa de ayuda financiera específica para las PCD desempleadas, que desde 2007, están incluidas como un grupo singular en el Estatuto del Trabajo Autónomo.	Subvenciones para: establecimiento (8.000€ y 10.000€ para las mujeres), asistencia técnica, formación inicial y financiera (reducción de intereses). Bonificaciones del 50% de las cuotas de la seguridad social. Y, capitalización de prestaciones por desempleo.	24.500 con asalariados y 40.600 sin asalariados	6.300 con asalariados y 13.000 sin asalariados

Denominación	Año de inicio ^a	Objetivo	Duración	Características fundamentales	Tipo de incentivos ^b	Resultados (nº PCD beneficiarias)	Resultados (nº PCDA beneficiarias)
Integración en cooperativas y sociedades laborales	2005	Fomento del empleo indefinido de las PCD	Indefinida (Bonificaciones de las cuotas de la seguridad social: 5 años)	Los trabajadores con discapacidad contratados deberán permanecer en la empresa al menos 3 años y no haber estado en los 2 años anteriores.	Subvenciones a fondo perdido (10.000€ por cada contrato), para inversiones, bonificación de intereses, asistencia técnica y formación. Bonificación de las cuotas de la seguridad social del trabajador nuevo igual que para los autónomos.	1.000	400
Centros Especiales de Empleo	1985	Procurar empleos a las PCD con más dificultades y promover la transición al empleo ordinario	Indefinida	Son empresas con un mínimo del 70% PCD en las plantillas que disponen de servicios de apoyo a la actividad profesional (ajuste social y personal). La relación laboral es de carácter especial y se formaliza mediante un único tipo de contrato. Desde 2011 tienen preferencia en la contratación pública.	Subvenciones para: adaptación de puesto de trabajo, de intereses, inversión, asistencia técnica, gastos de profesionales de las unidades de apoyo, saneamiento financiero (si son de utilidad pública) y, el 50% SMI y la exención del 100% de las cuotas seguridad social de todas las PCD durante la vigencia del contrato (cualquiera que sea la modalidad).	26.000	3.300

Denominación	Año de inicio ^a	Objetivo	Duración	Características fundamentales	Tipo de incentivos ^b	Resultados (nº PCD beneficiarias)	Resultados (nº PCDA beneficiarias)
Enclaves laborales ^c	2004	Proporcionar empleos de transición a las PCD con más dificultades como medio para fomentar el empleo ordinario de estas; facilitar el cumplimiento de la cuota de reserva y las medidas alternativas	Desde 3 meses a 3 años, prorrogables 3 años si se contrata alguna de las PCD en empleo ordinario (duración máxima: 6 años)	Entre 3 y 5 trabajadores de un CEE prestan sus servicios a otra empresa usando las instalaciones de esta. La organización del trabajo, la supervisión y la relación laboral son responsabilidad del CEE. El 60% de los trabajadores del enclave tiene que tener un grado de discapacidad >=65%.	Por la contratación definitiva de PCD con especiales dificultades en la empresa: subvención de 7.814€ por cada contrato; 100% bonificación cuotas seguridad social y para adaptación del puesto de trabajo. Para el resto de PCD se aplican las subvenciones generales a la contratación indefinida.	6.000 ^c	1.100 ^c
Contratos específicos ^e	1983	Ampliar las opciones de contratación de PCD y ayudar al cumplimiento de la cuota de reserva	Indefinida (bonificaciones de las cuotas de la seguridad social: durante la vigencia del contrato)	El contrato indefinido a tiempo completo para PCD es el básico, si se solicita la subvención a fondo perdido, cualquiera que sea el nº de trabajadores de la empresa, está obligada al mantenimiento del puesto de trabajo durante al menos 3 años (la PCD puede cambiar). Las mismas condiciones se aplican a la conversión de temporal a indefinido. También, existen: el contrato de fomento empleo temporal (de 1 a 3 años), los contratos de prácticas, el de formación y el de interinidad.	Para el indefinido son los señalados en la cuota de reserva. Para los temporales: bonificaciones de las cuotas de seguridad social, en función de las características de las PCD: fomento de empleo, de 3.500€ a 5.300€ anuales; prácticas y formación: 50%; interinidad: 100%.	35.000	8.200

Denominación	Año de inicio ^a	Objetivo	Duración	Características fundamentales	Tipo de incentivos ^b	Resultados (nº PCD beneficiarias)	Resultados (nº PCDA beneficiarias)
Incentivos a la contratación ^f	1983	Facilitar la contratación de PCD y ayudar el cumplimiento de la cuota de reserva	Indefinida (bonificaciones de las cuotas de la seguridad social: durante la vigencia del contrato)	Se distingue entre: contratación inicial, transformación de contratos de duración determinada e incentivación excepcional a la contratación temporal.	Dependen del tipo y la duración del contrato y de las características de las PCD. En general, son las subvenciones y los incentivos señalados para el contrato indefinido y el resto de los contratos específicos.	13.600	2.900

Nota: los datos de la columna resultados proceden de la EDAD-2008 (Encuesta de Discapacidad y Atención a la Dependencia), se refieren solo a la población de 16 y más años que estaba trabajando; hay que considerar que una persona se puede haber beneficiado de más de una medida. PCD: Personas con Discapacidad; PCDA: Personas con Discapacidad Auditiva; CEE: Centro Especial de Empleo; ONL: Organización no lucrativa; IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples; PL: Preparador Laboral (es un profesional especializado que ejerce el apoyo a la PCD dentro de la empresa); SMI: Salario Mínimo Interprofesional. Fuente: Elaboración propia.

^a Todas las medidas estaban previstas en la LISMI-1982, excepto el Empleo con Apoyo y los Enclaves Laborales que se incluyen en la LGDPCD-2013. El año hace referencia al momento en que entran en vigor las normas que permiten su aplicación efectiva. En algunos casos, como la integración en cooperativas y sociedades laborales, se refiere a la normativa que regula el acceso a las subvenciones y que ha tenido algunas modificaciones. Todas siguen vigentes en 2015.

^b Todos los incentivos se consideran económicos, directos y positivos, excepto la deducción del impuesto de sociedades que es indirecto y las cuantías que se abonan en concepto de medidas alternativas que suponen un incentivo económico directo negativo (Pérez del Prado, 2011). Sempere, Cano, Charro y Baena (2005) consideran incentivos económicos indirectos: los préstamos a bajo interés, la formación y la asistencia técnica.

^c En LA EDAD-2008, los datos referidos a Empleo con Apoyo y Enclaves Laborales se registran juntos, por lo que se repiten y no se conoce cuantas personas se han beneficiado de cada una de ellas. En el caso de las PCDA, se consideran con más dificultades a quienes tienen un grado de discapacidad $\geq 65\%$. Entre 1998 y 2008, 4.281 PCDA (30% del total de PCD del estudio) han participado en distintos proyectos de Empleo con Apoyo, de las que 1.380 seguían trabajando en 2009 (Verdugo y Jordán de Urrés, 2010).

^d Los resultados corresponden con las personas que se han beneficiado de la cuota de reserva en el sector público. LA EDAD-08, registra en la categoría "funcionario público" cualquier contrato indefinido, por lo que no es posible determinar cuántas personas están, efectivamente, empleadas en el conjunto de las administraciones públicas. En todo caso, en esa categoría figuran, 39.200 PCD y 9.900 PCDA.

^e Los contratos específicos se regularon inicialmente en 1983 pero han sido modificados en varias ocasiones, la última en 2004. Los resultados se refieren al número total de contratos, cualquiera que sea el tipo, suscrito por una PCD (también los de relación laboral de carácter especial de los CEE).

^f Los incentivos generales se derivan del RD 1451/1983, mientras que las bonificaciones vigentes a las cuotas de la seguridad social se regularon en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, BOE nº 312, de 30 diciembre 2006. Los resultados incluyen cualquier tipo de subvención, bonificación, deducción fiscal y adaptación del puesto de trabajo.

II.4. La contratación de las Personas con Discapacidad: tipos de contratos e incentivos

En este apartado describimos los tipos de contratos y los incentivos previstos para la contratación ordinaria, aplicable tanto a las empresas privadas como a las públicas.

La aprobación del RD 1451/1983 establece las bases para incentivar la contratación de PCD por las empresas ordinarias cualquiera que sea el número de trabajadores⁶⁰. Si bien se ha pretendido potenciar la contratación indefinida, también se establecen medidas dirigidas a facilitar la contratación temporal y se prevén ciertas excepciones para otras modalidades contractuales. Como se anticipó, existen tres incentivos económicos directos, la subvención a fondo perdido, las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social (reducciones y exenciones) y la subvención para adaptación de puestos de trabajo (por la empresa y en su defecto la puede solicitar el trabajador con discapacidad) y uno indirecto, la deducción en el impuesto de sociedades. A continuación se describe el contenido de cada uno.

Las empresas que celebren contratos de duración indefinida a tiempo completo, incluidos los resultantes de la transformación de un contrato de duración determinada, con personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo, podrán beneficiarse de: a) una subvención a fondo perdido de 3.907€; b) hasta 901,52€ para la adaptación del puesto de trabajo; y, c) una reducción de 6.000€ en la cuota íntegra del impuesto de sociedades por cada persona en el periodo de un año de incremento del promedio de la plantilla de personas con discapacidad contratadas por tiempo indefinido. Además de las bonificaciones a las cuotas de la seguridad social, según sean las características de

⁶⁰ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 (LISMI), de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, BOE nº 22, de 26 de enero de 1999 y luego por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, BOE nº 27, de 31 de enero de 2004.

la persona con discapacidad contratada, cuyos importes concretos se recogen en el Cuadro II-8. Es preciso indicar que se obliga a las empresas que soliciten la subvención a fondo perdido a mantener el puesto de trabajo durante tres años, debiendo sustituir el trabajador en caso de despido procedente, siendo aplicable a la nueva contratación solo las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social⁶¹. Asimismo, se establece que los beneficios previstos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos⁶².

En los casos de contratos indefinidos a tiempo parcial, se reducen proporcionalmente las subvenciones y las bonificaciones de la seguridad social en función de la jornada finalmente pactada⁶³. Asimismo, se establecen ciertas restricciones tanto para la suscripción de este tipo de contrato como para el disfrute efectivo de las ayudas, especialmente cuando ha habido despidos improcedentes.

Otra forma de contratación es a través del contrato temporal para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, que se podrá suscribir con demandantes de empleo inscritos en la oficina correspondiente y que tendrá una duración mínima de 12 meses y máxima de 3 años; los trabajadores tendrán derecho a una indemnización por extinción equivalente a 12 días por año de servicio; asimismo, la empresa podrá solicitar las subvenciones que correspondan por adaptación del puesto de trabajo y acogerse a las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social contratada cuyos importes concretos se recogen en el Cuadro II-8. Igualmente se aplican las exclusiones previstas para la contratación indefinida a esta modalidad contractual.

Asimismo, se podrán suscribir contratos de interinidad, en prácticas y para la formación. En el caso de los contratos de interinidad, las empresas podrán contratar a personas con discapacidad desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación y tendrán

⁶¹ Art. 10 del RD 1451/1983.

⁶² Art. 7.3 del RD 1451/1983.

⁶³ Art. 7 de la Ley 43/2006.

derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, se entiende durante la vigencia del contrato ya que la norma no lo especifica. Cuando se suscriban contratos en prácticas a tiempo completo con personas con discapacidad que hayan finalizado los estudios que lo habilitan para el ejercicio profesional en los seis años anteriores a la suscripción del mismo, las empresas podrán disfrutar de una reducción del 50% en la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, igualmente podrá solicitar una subvención para adaptación del puesto de trabajo de hasta 902€.

Para los contratos formativos se elimina el requisito de la edad máxima, no se computan los trabajadores con discapacidad a efectos del cálculo de la plantilla para la determinación del número máximo de contratos para la formación que podrá suscribir, la duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años, pudiéndose ampliar hasta cuatro años si así se prevé en el convenio colectivo, sobre la base de las características del puesto de trabajo u oficio a ejercer. Asimismo, los perceptores de pensiones no contributivas, recuperarán automáticamente la misma al finalizar el contrato para la formación quedando los ingresos obtenidos, como consecuencia del mismo, al margen del cómputo anual de rentas para el cálculo de la cuantía de la PNC. También, tanto en los contratos a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán beneficiarse de una reducción del 50% de la cuota empresarial prevista para este tipo de contratos y solicitar una subvención para adaptación del puesto de trabajo de hasta 902€.

Cuadro II-8. Incentivos aplicables a la contratación ordinaria de las PCD

Para la contratación inicial (artículo 2.2 de La Ley 43/2006)		
	Incentivo	Duración
General	4.500€ anuales	
Agravados		
PCD mayores de 45 años	5.700€ anuales	
Mujeres con discapacidad	5.350€ anuales	Toda la vigencia del contrato
Superagravados		
Discapacidad severa ⁶⁴	5.100€ anuales	
PCD mayores de 45 años	6.300€ anuales	
Mujeres con discapacidad	5.950€ anuales	
PCD que se reincorporan tras IP (art. 2.3 del RD 1451/1983)	50% cuotas Seguridad Social	2 años
Trasformación de contratos de duración determinada (art. 2.2.1 Ley 43/2006)		
General	4.500€ anuales	
Agravados		
PCD mayores de 45 años	5.700€ anuales	
Mujeres con discapacidad	5.350€ anuales	Toda la vigencia del contrato
Superagravados		
Discapacidad severa	5.100€ anuales	
PCD mayores de 45 años	6.300€ anuales	
Mujeres con discapacidad	5.950€ anuales	
Incentivación excepcional a la contratación temporal		
Trabajadores con discapacidad contratados mediante contrato de fomento de empleo de PCD (art. 2.2.4 Ley 43/2006)		
General	3.500€ anuales	Toda la vigencia del contrato
Agravados		
PCD mayores de 45 años	4.100€ anuales	
Mujeres con discapacidad	4.100€ anuales	Toda la vigencia del contrato
Mujer y mayor de 45 años	4.700€ anuales	Toda la vigencia del contrato
Superagravados		
Discapacidad severa	4.100€ anuales	
PCD mayores de 45 años	4.700€ anuales	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con discapacidad	4.700€ anuales	Toda la vigencia del contrato

⁶⁴ Incluyen las personas con discapacidad sensorial cuyo porcentaje de discapacidad reconocida sea igual o superior al 65%.

Mujer y mayor de 45 años	5.300€ anuales	
Trabajadores con discapacidad contratados mediante contrato de prácticas (DA II del ET, solo afecta a la cuota empresarial por contingencias comunes)	50% cuotas Seguridad Social	Toda la vigencia del contrato
Trabajadores con discapacidad con contrato para la formación (DA II.3 del ET y DT IX de la Ley 35/2010 permite elegir entre la anterior y la prevista en su art. 11 si ambas son posibles)	50% cuotas Seguridad Social	Toda la vigencia del contrato
Trabajadores con discapacidad con contrato de interinidad (DA novena de la Ley 45/2002) para sustituir a otro en situación de incapacidad temporal	100% cuotas Seguridad Social	Toda la vigencia del contrato

Nota: Elaboración propia a partir de Pérez del Prado, 2011, pp. 171-174 y De Lorenzo y Cabra de Luna, 2007, p.1180.

II.5. Efectos de las medidas de fomento de empleo para las Personas con Discapacidad: revisión de la literatura

Los trabajos que analizan las políticas de empleo dirigidas a las PCD, tanto los que comparan sus efectos entre distintos países de la Unión Europea (Bergeskoc, 2001; EIM Business and Policy Research, 2004; OCDE, 2003), como para el caso español (Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez, 2010; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009), coinciden en afirmar que los resultados de las medidas previstas para el fomento del empleo de las PCD siguen siendo mejorables y advierten de la importancia de adoptar enfoques integrales en el diseño y la aplicación de la mismas en busca de mayor complementariedad entre los distintos ámbitos de aplicación como vía para aumentar su eficacia. En cualquier caso, no todas las medidas disponibles en España tienen los mismos efectos, por lo que a continuación se exponen los resultados de cada una de ellas.

En cuanto al acceso al empleo ordinario, es conveniente recordar que la LISMI-1982 estableció la conocida como *cuota de reserva*, que ha constituido la señal de identidad del sistema español para el fomento de la integración laboral de las PCD. Es obvio que esta “vieja” pero innovadora norma para el momento en que fue aprobada, ha sufrido numerosas modificaciones durante su vigencia, pues no ha escapado a los avatares de las sucesivas reformas laborales que se han producido en España, que en parte actualizan el marco normativo para hacerlo

compatible con los avances que se han producido en el movimiento de las personas con discapacidad. Así, cabe citar la modificación que se hace del artículo 38.1 mediante Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social incluyendo la posibilidad de estar exentos de su cumplimiento, siempre que se cumplan la *medidas alternativas* que se reglamentaron a través del Real Decreto 27/2000 derogado por el Real Decreto 364/2005.

La forma concreta de estimular la contratación ordinaria, necesaria para que las empresas cumplan la cuota, ha sido mediante *incentivos económicos directos* como las subvenciones a fondo perdido, las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social (reducciones y exenciones), la subvenciones para adaptación de puestos de trabajo (por la empresa y en su defecto la puede solicitar el trabajador con discapacidad) y un *incentivo económico indirecto* como la deducción en el impuesto de sociedades (Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005). Los incentivos económicos directos, se pueden considerar medidas dirigidas a reducir los costes de la mano de obra, en el nacimiento de la relación laboral con las que se espera lograr el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo que se produciría de no tener que incurrir en esos costes (Pérez del Prado, 2011), que constituyen “una asignación de recursos públicos para los empresarios como principal beneficiario” (Pumar, 2003, p.270).

Sin embargo, estudios de distinta naturaleza confirman que la cuota de reserva se cumple escasamente (Dávila, 2006; Fundación Equipara, 2008⁶⁵; Fundación Grupo Sifú, 2011⁶⁶; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009; OCDE, 2003). El insuficiente cumplimiento de la cuota de reserva, ya se observó en 1998 cuando se modifica la LISMI dando lugar a la publicación del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores⁶⁷. Las

⁶⁵ La Fundación Equipara es una entidad privada formada por empresas y profesionales interesados en promover la IL de las PCD. Más información en <http://fundacionequipara.cdp-tatum.com/wp/>

⁶⁶ El Grupo SIFU, según su propia página web es “la empresa líder de Facility Services especializada en la integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica, mental o sensorial. Presentes en todo el territorio nacional y con 20 años de experiencia y una plantilla de más de 3.000 profesionales, de los cuales un 90% tiene algún tipo de discapacidad” (<http://www.gruposifu.com/>). Es un CEE cuyo presidente es un miembro muy activo en la asociación nacional de los CEE.

⁶⁷ Con la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, BOE nº 313, del 31 de diciembre de 1998, se da nueva redacción al artículo 38.1: «De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3, del

dificultades para la aplicación del primer decreto, llevaron a su derogación mediante el Real Decreto 364/2005.

Sucintamente, las medidas alternativas son una medida de fomento de empleo de las PCD que se podría clasificar como un *incentivo económico directo y negativo* (Pérez del Prado, 2011) pues penaliza el incumplimiento de la cuota del 2% a la que están obligadas las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores⁶⁸. También, se determinan las circunstancias que pueden eximir parcial o totalmente con carácter excepcional a esas empresas, así como las medidas alternativas a las que se podrán acoger, cuyos resultados van destinados a reforzar otras formas de integración laboral de PCD. Entre estas adquiere más relevancia el empleo protegido que el ordinario, dada la incorporación, como opción alternativa, de crear enclaves laborales y la contratación con CEE, pues aunque se señale que se reforzarán las acciones orientadas a la transición al empleo ordinario, esto se llevará a cabo una vez atendido el objeto del contrato, que se asume lo realizarán los trabajadores con discapacidad ya contratados en el mismo y será en consecuencia la mayor parte del importe convenido.

A pesar de que estas medidas podrían suponer una flexibilización clara de la norma que ayudaran a mejorar los niveles de empleo, aunque este fuese proporcionado por otras organizaciones, tampoco se aplican en los términos esperados. Pese a que no hay datos agregados suficientes que permitan conocer los efectos concretos de esta medida, las evidencias disponibles sugieren que las medidas alternativas se usan de manera distinta según sea el tamaño de la empresa y especialmente, cuando no queda otra opción que suele coincidir con las visitas de la inspección de trabajo que suelen ser insuficientes (CES, 2009; Fundación Equipara, 2008; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009; Fundación ONCE, 2009; Fundación Grupo Sifú, 2011).

Todo sugiere que la eficacia de esta medida está siendo baja, pues no parece que esté mejorando el cumplimiento de la cuota de reserva, máxime si esta se

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.»

⁶⁸ Puesto que se penaliza el incumplimiento de la cuota, las medidas alternativas también se podrían considerar como un medio para proteger el derecho al empleo de las PCD o una medida anti discriminación.

puede cumplir haciendo una combinación a medida de ambas (Pérez, 2011). Además, a raíz de la reciente reforma del régimen de infracciones del “Orden Social”, que reduce la sanción por incumplimiento de las medidas alternativas a 6.000€, en el peor de los casos, se vislumbra un futuro poco prometedor, en lo que a mejoras en el cumplimiento de la cuota de reserva se refiere⁶⁹.

En suma, la cuota de reserva es una obligación que se cumple escasamente aunque se incentive, incumplimiento que se penaliza con otra obligación que tampoco se termina de cumplir, lo que apunta a la necesidad de, al menos, acercar los costes de las sanciones al importe de las medidas alternativas y fortalecer los sistemas de inspección, al mismo tiempo que se continúan las labores de sensibilización del empresariado y de mejora de las condiciones de la oferta de trabajo.

También, se considera empleo ordinario, al *Empleo con Apoyo* (EcA), que se reguló por primera vez en España en el año 2007, es por tanto la medida con menor recorrido como modalidad de contratación, pero que se lleva utilizando como metodología de inserción laboral desde mitad de los 90 (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent 2005; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998).

Por la relevancia que pudo tener a nivel nacional, cabe mencionar los resultados del Programa de Empleo con Apoyo financiado por la Obra Social de la extinta CajaMadrid que fue implementada y evaluada por el INICO (Instituto de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca). Según el informe de evaluación final del mismo, a finales de 2008 existían en España 202 iniciativas, en las que 14.159 PCD encontraron un empleo, asimismo se constata que la financiación proveniente del marco del RD 870/2007 supone solo el 6,78% del total (Verdugo, Jordán de Urríes, Orgaz, Benito, Martín-Ingelmo, Ruiz y Santamaría,

⁶⁹ La Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, en su Artículo cuarto, modificó la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000), estableciendo lo siguiente: “Artículo 15 [...] Infracciones graves [...] 3. El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional; Artículo 40 [...] Cuantía de las sanciones [...] b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros; Artículo 39.2 Criterios de graduación de las sanciones [...] en el supuesto de la infracción tipificada en el artículo 15.3, la sanción se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, el sujeto responsable ya hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.”

2010). En el estudio referido a la evolución global del EcA en España (1998-2008), se indica que el porcentaje de personas con discapacidad auditiva (PCDA) que han participado en programas EcA es el 30% del total (el segundo después de la discapacidad intelectual) en términos absolutos indica que 4.281 PCDA han logrado un empleo gracias a este modelo y que 1.380 están trabajando en el momento de hacer la investigación, lo que supone una proporción de mantenimiento de empleo del 32,2% (35,95% para el conjunto de la población con discapacidad) (Verdugo y Jordán de Urríes, 2010).

Con todo, parece que esta opción de integración laboral es residual, encontrando mejores marcos para su desarrollo en las iniciativas privadas que en las políticas públicas. Al mismo tiempo, se pone en evidencia que se trata de una fórmula de integración laboral a caballo entre el empleo ordinario y el protegido (Laloma, 2007), es decir, mientras dura el apoyo proporcionado por el proyecto, se trataría de empleos de transición o semi-protegidos (Seyfried y Lambert, 1989 citado en Bergeskoc, 2001, p.17); por lo que, quizás, de forma más precisa habría que decir que es un empleo semi-protegido que se desempeña bajo una relación laboral y en una empresa ordinarias.

La tercera opción para conseguir un empleo competitivo es el *acceso al empleo público*. Esta modalidad de integración laboral hace referencia a los puestos de trabajo de las administraciones públicas, funcionarios y laborales, reguladas por normativa específica sobre la base de los criterios de mérito, igualdad y capacidad que han de regir la oferta de empleo público, quedan al margen de esta consideración las empresas con participación pública reguladas al amparo del derecho mercantil. Rodríguez-Cabrero, García-Serrano y Toharia (2009) indican que hasta 2003, teniendo en cuenta la poca información disponible para ese periodo, el acceso al empleo público era residual, cambiando la tendencia a partir de 2005, así refieren que la proporción de PCD que ha superado las pruebas selectivas en el turno libre de la Administración General del Estado (AGE) se ha incrementado desde el 1,86% de 2003 hasta el 5,03% de 2005, mientras que en la promoción interna pasó del 1,19% al 2,40%.

Asimismo, en el informe correspondiente a 2010 de la Dirección General de la Función Pública, se indica que casi el 70% de las PCD que se presentaron por el

turno libre superaron las pruebas, así como que entre 2003-2009 han accedido por el turno libre a los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado (AGE) un total de 981 PCD y 526 por promoción interna, la mayoría en los grupos C1 y C2⁷⁰. En términos absolutos, el CERMI difundiendo los datos de la antedicha Dirección General, indica que entre 2003 y 2011, 1.595 personas han accedido a un empleo público en la AGE⁷¹.

A pesar de la insuficiencia y la parcialidad de la información, es posible constatar que ha habido una tendencia creciente en el número de PCD que acceden a un empleo público (en la AGE), con lo que se puede afirmar que se trata de una opción de integración laboral en crecimiento. Sin embargo, cabe discutir el sentido y la utilidad de los sucesivos incrementos de la cuota de reserva, ya que las dificultades de participación en los procesos selectivos para las PCD persisten en la práctica (Martínez, 2009), pues si se toman como referencia los 2.685.377 de empleados públicos que había en España en 2012, cumplir la cuota original del 2% debería reportar más de 53.000 puestos de trabajo, algo que está muy lejos del mejor de los datos que indica que hay 14.200 PCD en empleos públicos⁷². Para mayor abundamiento, con los datos más precisos de la AGE tomando como referencia los 581.861 efectivos, los 1.595 empleados con discapacidad, apenas suponen el 0,27%.

En definitiva, aumentar la cuota de reserva de la administración pública no parece haber tenido repercusiones directas en el incremento de empleados públicos con discapacidad, aunque se pueda esperar que “el incremento del cupo de reserva en las Administraciones Públicas incidirá en aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad” (Rodríguez-Cabrero, Marbán, Monserrat y Morán, 2013, p.211). Los datos sugieren que si para lograr el magro 0,53% actual han transcurrido tres décadas, lograr el 7% previsto en las nuevas regulaciones será un largo camino, en el que la administración pública debería convertirse en modelo

⁷⁰ Informe correspondiente a 2010 de la Dirección General de la Función Pública, Recuperado de http://www.sindromedown.net/adjuntos/cEnlacesDescargas/599_1_informe.pdf aunque parezca “inusual” el informe no aparece publicado en la página oficial de la Dirección General de la Función Pública quizás porque se perdiera al reestructurar los ministerios en 2011. El de 2006 se puede encontrar en http://sid.usal.es/idos/F8/FDO16853/Informe_MAP.pdf.

⁷¹ Recuperado de <http://www.cermi.es/es-es/noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMElIdNot=4185>.

⁷² Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal Enero 2012, Recuperado de [http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro de publicaciones de la sgt/Periodicas/parrafo/Boletin Estad Personal/Bol estad pers-ener12-INTERNET.pdf](http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/publicaciones/centro%20de%20publicaciones%20de%20la%20sgt/Periodicas/parrafo/Boletin%20Estad%20Personal/Bol%20estad%20pers-ener12-INTERNET.pdf).

de actuación (Rodríguez-Cabrero, García-Serrano y Toharia, 2009), pues resulta incomprensible que la autoridad responsable de hacer cumplir la norma, haga una tibia aplicación en su ámbito de responsabilidad.

Por último, desde la redacción original de la LISMI-1982 se preveía el acceso al *empleo autónomo* como medida para facilitar la integración laboral ordinaria (art. 38.4), si bien la primera regulación específica sobre el régimen de ayudas fue en 1998, en la actualidad la referencia se tiene que hacer a la Ley 20/2007, de 11 de julio, que aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo pues en ella se prevé la especial atención a las PCD y la necesidad de un programa de ayuda financiera específica que se reguló por la Orden TAS/1622/2007⁷³ (Areta, 2010). Además de las previsiones de la citada orden, existen bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social y la posibilidad de capitalizar las prestaciones por desempleo. El número de trabajadores autónomos con discapacidad inscritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social ascendía a 16.603 a fecha de 31 de diciembre de 2013, según datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social al CERMI. Esto significa que en relación con el año 2012, el número de trabajadores autónomos con discapacidad se incrementó en 1.994, lo que supone un crecimiento del 12 %⁷⁴.

Igualmente la LISMI preveía la *integración en cooperativas y sociedades laborales*, la regulación más reciente es la Orden TAS/3501/2005, de 7 de diciembre, establece “las bases reguladoras de la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales de desempleados y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios” (art.1)⁷⁵. Esta es,

⁷³ ORDEN TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, BOE nº 136, de 7 junio 2007.

⁷⁴ Noticia publicada el 14/2/14 por el CERMI en su página web oficial, recuperado de: <http://www.cermi.es/ES/Noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdNot=5101>.

⁷⁵ ORDEN TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales, BOE nº 270, de 11 de noviembre de 2005. Esta norma fue derogada por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, aunque estuvo en vigor hasta que se aprobara la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012 y sustituida por la Orden ESS/1743/2012, de 1 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal y se convoca su concesión para el año 2012.

sin duda, la forma de integración laboral en el mercado ordinario menos utilizada por las PCD, de acuerdo con la EDAD-2008, en España, entre quienes estaban trabajando solo el 0,4% lo hace en este tipo de empresa y el 0,28% de los que han trabajado antes, para las personas sordas estos porcentajes se incrementan sutilmente, quedando en el 0,32% y el 0,27% respectivamente. Curiosamente, las personas sordas encuentran acomodo en esta forma de economía social en mayor medida que el resto de PCD, quizás esto esté relacionado con las empresas familiares o de personas allegadas, en las que el conocimiento de las singularidades de la persona sorda, suple las dificultades de comunicación, pues como trabajadores manuales siempre han gozado de buena prensa.

En el otro extremo del continuo se sitúa el *empleo protegido*, esta forma de integración laboral tiene una larga trayectoria en buena parte de los países europeos desarrollados, aunque las formas concretas para promoverlo son distintas⁷⁶. En España se inicia la andadura con la LISMI-1982, pues ya preveía la opción del empleo protegido, en ella se nombran de forma concreta los *centros especiales de empleo* (CEE) como fórmula específica para promover este tipo de empleo, que son efectivamente la opción mayoritaria en nuestro país. Con posterioridad se regularon los *enclaves laborales* como una vía más de acceso a este tipo de empleo que se desarrolla en entornos abiertos, de ahí que se pueda entender, también, como una forma de empleo de transición.

Los centros especiales de empleo (CEE) son empresas, con diferentes formas jurídicas, cuyos promotores pueden ser tanto empresas como organismos privados o públicos, con o sin ánimo de lucro, que requieren una calificación específica por parte de la autoridad laboral correspondiente, con la que se pretende constatar que se cumplen los requisitos establecidos en la normativa⁷⁷. Esencialmente, están obligados a tener al menos el 70% de PCD en sus plantillas y a ofrecer servicios de apoyo a la actividad profesional, a cambio obtienen una reducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social y reciben el 50% del salario mínimo interprofesional para cada trabajador con discapacidad y pueden

⁷⁶ En Bergeskoc (2001) se detalla la situación en varios países.

⁷⁷ Constituir una empresa es la forma mayoritaria de los CEE, no obstante existen ONL que obtienen para sí mismas la calificación de CEE. También, existen organizaciones no lucrativas que constituyen sociedades mercantiles como base del CEE que se suelen denominar de "iniciativa social" frente a la "iniciativa empresarial", por ejemplo la Fundación ONCE cuando crea el Grupo FUNDOSA frente a ACS cuando adquiere a CLECE el CEE Integra (<http://www.integracee.es/>)

acceder a otras subvenciones directas para la adaptación de puestos de trabajo o la financiación de los servicios de apoyo. Además, desde 2011, existe la posibilidad de reconocer una reserva específica para CEE en los procesos de adjudicación de contratos públicos⁷⁸.

Existen diferentes hechos que confirman la tendencia creciente del empleo protegido en España, primero el número de CEE se ha triplicado en una década y media (CES, 2009; KPMG, 2012; Malo, Dávila y Pagán, 2009; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009). Segundo, el gasto público destinado a las ayudas y subvenciones previstas para los CEE ha crecido gradualmente en el mismo periodo y supone el 50% del total del gasto en políticas de integración de PCD (Cueto, Malo, Rodríguez y Francos, 2009; Jordán de Urríes y Verdugo, 2010; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009), a lo que se añade que los costes por participante son mayores que en el empleo ordinario (Malo, Dávila y Pagán, 2009). Y tercero, el número de contratos se ha duplicado (CES, 2009; Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009) aunque el promedio de trabajadores por centro permanece en torno a 30 (Malo, Dávila y Pagán, 2009) y predomina la contratación temporal (Cueto, Malo, Rodríguez y Francos, 2009; KPMG, 2012; Malo, Dávila y Pagán, 2009).

La cuestión de la temporalidad de los contratos se podría relacionar con la idea de transición que inspiró el diseño de los CEE, sin embargo los pocos datos disponibles apuntan que estar empleado en uno de ellos reduce hasta cinco veces las probabilidades de que las PCD busquen otro empleo (Malo, 2004b), lo que se puede relacionar con estos centros sean un fin en sí mismo para una tercera parte de sus empleados. Por el contrario, el tránsito hacia un empleo ordinario es mayor a medida que aumenta el nivel de estudios y se reducen el grado de discapacidad y el número de relaciones laborales con los CEE (Calderón y Calderón, 2012). De cualquier modo, aunque no existen datos suficientes para confirmar esa hipótesis, no parece que la función de centro de transición al empleo competitivo se cumpla (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010; KPMG, 2012; Malo, Dávila y Pagán, 2009)⁷⁹.

⁷⁸ Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, BOE nº 276, de 16 de noviembre de 2011.

⁷⁹ Bergeskog (2001) refiere una situación similar a la española para el conjunto de los países que analiza.

Antes al contrario, se constata que las barreras a la salida de trabajadores hacia el empleo ordinario están relacionadas con los riesgos para la rentabilidad de la empresa, que se podría resentir al suponer que serán los trabajadores más productivos los que tengan más opciones en el mercado abierto (Laloma, 2007), además de otras razones derivadas de las resistencias de los propios trabajadores y sus familiares que optan por la seguridad y la estabilidad de la que disfrutaban en el CEE frente a las condiciones de los trabajos precarios del entorno abierto (KPMG, 2012; Rodríguez, 2012).

En todo caso, las últimas investigaciones apuntan la necesidad de revisar el objetivo de los CEE como centros de transición al empleo ordinario para permitir que se conviertan en un fin en sí mismo, reservándolos para quienes tienen mayores dificultades de acceso a otras opciones de empleo (KPMG, 2012). Al mismo tiempo, para lograr más coherencia en la intervención y salvar el sumativo de apoyos actuales, es necesario examinar las ayudas públicas en aras de mejorar su eficacia y su coordinación (Rodríguez-Cabrero, García-Serrano y Toharia, 2009).

Con todo, conocer el número de personas que se emplean en los CEE depende de la fuente, el momento y el tipo de estudio. De manera que el SEPE estimó que en 2007 eran unas 50.000 personas (CES, 2009), el 10% de PCD severa (Rodríguez-Cabrero, García-Serrano y Toharia, 2009) y, el referido informe de KPMG (2012) las cifra en 64.391 en 2011 que suponen el 20% de las PCD ocupadas en España. De la población ocupada en los CEE con una discapacidad sensorial auditiva, el 1% tiene un grado de discapacidad entre 33 y 65% y el 3% supera el 65%.

En definitiva, a pesar de la dificultad para comparar los datos disponibles, está claro que el gasto público destinado a los CEE supera al destinado al fomento del empleo ordinario, pues ha crecido de forma paralela a estos y al incremento consiguiente de la contratación, que sin superar a la ordinaria supone una oportunidad de empleo para el 0,4% del total de la población activa española (KPMG, 2012). Al mismo tiempo, queda de manifiesto que se ha desvanecido el carácter subsidiario que parecía derivarse de la LISMI y se constata que uno de sus

objetivos centrales, promover la transición hacia el empleo ordinario, no se está logrando⁸⁰.

La segunda opción de empleo protegido en España, son los *enclaves laborales* regulados en 2004⁸¹. De manera breve, se puede definir el enclave laboral como la forma de subcontratación de servicios por las empresas ordinarias a los CEE proporcionando a las PCD un entorno laboral alternativo en el que comparten con trabajadores sin discapacidad la vida cotidiana de la empresa, así se entiende que mejoran sus probabilidades de acceso a un empleo “al otro lado del cristal”, pues a todos los efectos siguen siendo empleados especiales de empresas especiales. Naturalmente, se incentiva la contratación, con las habituales subvenciones por creación de empleo en los casos de las PCD con mayores dificultades de inserción laboral. Se podría decir que se trata de una solución flexible que introduce un escalón intermedio entre el empleo protegido y el ordinario, lo que viene a relativizar la división habitual entre ambos tipos de empleo (Laloma, 2007; Rodríguez, García-Serrano y Toharia, 2009). Esta forma de empleo, tampoco aparece especificada de forma concreta en la estadística de contratos del SEPE, no obstante según Rodríguez-Cabrero, García-Serrano y Toharia (2009) entre junio de 2005 y mayo de 2007, se registraron 430 contratos en esta modalidad de empleo en el SEPE. Con todo, esta parece ser la modalidad de integración laboral menos extendida en España.

En cuanto a *los contratos específicos y los incentivos*, la OCDE (2003) ya constató el bajo efecto de las subvenciones al empleo de las PCD, en términos de su poca contribución al incremento de empleo neto, así como los efectos desplazamiento y sustitución, aunque los consideran menos importantes que en el resto de la población dada la pérdida permanente de productividad de las PCD (p.130).

Malo et al. (2010) encuentran diferentes efectos de las bonificaciones en el mantenimiento del contrato y del empleo según sea el contrato suscrito. Entre todas, parece que las bonificaciones para la conversión de contratos temporales a

⁸⁰ Esteban-Legarreta y Gutiérrez (2014), desde el punto de vista jurídico, constatan el giro dado en el texto refundido de 2013 (LGDPCD-2013) hacia la pérdida de protagonismo del empleo ordinario en favor del empleo protegido.

⁸¹ REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, BOE nº 45, de 21 de febrero de 2004.

indefinidos son las más efectivas, aunque este efecto se puede deber al mayor conocimiento del empresario sobre la PCD que ha tenido contratada, por lo que esta forma de contratación puede ser una vía útil para que las empresas conozcan el verdadero impacto de la discapacidad en la productividad, de ahí que propongan que se refuerce y se potencie esta modalidad contractual, pues se revela como una vía exitosa para la integración laboral de las personas con discapacidad. Por el contrario, en las bonificaciones a la contratación indefinida observan una efectividad poco clara, aunque aparece un efecto positivo en el mantenimiento del contrato durante el primer año. Por último, en cuanto a los contratos temporales específicos para PCD, las bonificaciones fomentan la estabilidad en la situación de temporalidad (mantener el mismo contrato temporal) y favorece la transición final a un contrato indefinido, generalmente trascurridos los tres años que permite la legislación.

En la misma dirección, Pérez del Prado (2011) señala que los instrumentos económicos de fomento del empleo disponibles para las PCD en España son eficaces, sobre todo, de cara al mantenimiento del empleo en cuanto existen incentivos para la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Por el contrario, en los CEE no existen diferencias entre los distintos tipos de contratos, probablemente porque todos están subvencionados de una u otra manera (Malo et. al., 2010).

En conjunto, un promedio del 25% de los contratos suscritos por PCD en España, entre 2009 y 2013, han sido específicos por lo que han tenido algún tipo de bonificación o reducción en las cuotas de la Seguridad Social (INE, 2014)⁸².

⁸² El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013. Recuperado de la página web oficial del INE www.ine.es.

II.6. Conclusiones

En este capítulo hemos analizado el contexto institucional en el que se lleva a cabo la integración laboral de las PCD, concretamente los diferentes aspectos que implica la política de empleo, de ello, podemos extraer varias conclusiones. La primera, es que se trata de un marco mixto, de marcado carácter socio-laboral, que se distancia por algunos de sus elementos de la política de empleo en general.

La política de empleo para las PCD originalmente se impulsa desde normas sectoriales dirigidas a favorecer la integración social mejorando la protección asistencial, actualmente los principales programas específicos para el empleo emanan de la LGDPCD-2013. Sin embargo, en la Ley de Empleo se incluyen las PCD como un grupo con especiales dificultades de inserción laboral dándoles acceso a algunos de los programas generales del mercado de trabajo, hecho, que sin duda, constituye un avance en cuanto se puede interpretar como un síntoma de mayor integración, o si se prefiere de un trato más igualitario.

Además, el carácter mixto aludido se ve reforzado por la existencia de planes de empleo dirigidos exclusivamente específicos a las PCD que coexisten con actuaciones dirigidas a ellas en los planes de empleo generales, a lo que se añade el requisito de acreditación especial mediante el certificado de discapacidad para tener acceso a los programas generales y específicos. Adicionalmente, hay que considerar la singularidad que supone que el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) siga siendo el principal actor e impulsor de las negociaciones para la mejora del empleo de las PCD, aunque la presencia de patronal y sindicatos es cada vez mayor.

En segundo lugar, la coexistencia de medidas generales y específicas, amplía las opciones para promover la integración laboral de las PCD. Por un lado, la Ley de Empleo al reconocer los proyectos integrados ofrece la posibilidad de vincular distintas medidas, también las específicas, bajo el mismo paraguas, lo que ofrece la posibilidad de personalizar las respuestas que se ofrecen a las PCD, utilizando los itinerarios individualizados como herramienta principal. Por otro lado, los

incentivos económicos se gradúan en función de la gravedad de la discapacidad, lo que contribuye a que la financiación disponible sea proporcional al tiempo que una PCD requiere para prepararse y acceder a un empleo.

En ese sentido, cabe resaltar que para las PCDA que superen el 65% de discapacidad legal reconocida se prevén incentivos de mayor cuantía en algunas de las medidas de políticas activas previstas, excepto en el Empleo con Apoyo, ya que como en el resto de discapacidades se las considera “personas con especiales dificultades de inserción laboral”. También, se singulariza la atención a las mujeres con discapacidad, como medio para paliar la “discriminación múltiple”.

En tercer lugar, en cuanto a las políticas activas, tanto en las aportaciones teóricas como en las previsiones legales, destaca el énfasis que se hace en los incentivos económicos a la contratación, bien sean dirigidos al fomento del empleo ordinario bien al empleo protegido, lo que constituye una clara política de demanda, pues con ellos se espera reducir los posibles costes asociados a la discapacidad. Por el contrario, el acento puesto en las medidas dirigidas a mejorar las aptitudes y la formación de las PCD, es mucho menor. En cualquier caso, el ajuste final entre la oferta de las PCD y las demandas de las empresas, dependerá tanto de los incentivos como de las características de las PCD, algunas de las cuáles se podrán mejorar con una oferta de servicios adecuados, función que se encuadra en el ámbito de la intermediación.

Finalmente, los escasos trabajos sobre los efectos de los diferentes programas específicos para PCD desplegados en España en los últimos años, permiten concluir que, aunque se ha avanzado mucho, en conjunto sus resultados siguen siendo mejorables. Mientras el análisis de las diferentes medidas previstas confirma que se desarrollan de manera desigual y tienen implicaciones distintas en lo que a facilitar el acceso al empleo de las PCD se refiere.

Entre las medidas previstas para el acceso al empleo ordinario, la cuota de reserva, tanto privada como pública, aunque su cumplimiento es muy escaso, parece ser la forma que mayor impacto tiene, frente al Empleo con Apoyo y el acceso al empleo público, que se muestran como vías con un desarrollo incipiente. El Empleo con Apoyo como modalidad de contratación, quizás no termina de

consolidarse porque los incentivos económicos previstos en la normativa resulten insuficientes para costear este tipo de proyectos, dado que en el supuesto de que se garantizara la contratación simultánea de ocho PCDA por empresas ordinarias, la subvención prevista no llegaría a cubrir los costes del preparador laboral. Del mismo modo, la exigua presencia de las personas sordas en el empleo público, podría estar relacionada con la dificultad que entrañan las pruebas selectivas, especialmente en su parte teórica.

De igual manera, el empleo como autónomos y la incorporación a sociedades laborales y cooperativas son formas de empleo residuales, además de ser las menos estudiadas. No obstante, resulta significativa la presencia de personas sordas en esta modalidad de empleo, lo que quizás se deba, entre otros factores, a la viabilidad de la autogestión en oficios manuales en los que tradicionalmente se han ocupado, como sastres o zapateros, o a la incorporación a empresas familiares en las que las barreras de la comunicación quedan compensadas por el conocimiento mutuo.

En relación con el acceso al empleo protegido, mientras los enclaves laborales son prácticamente inexistentes, los Centros Especiales de Empleo parecen estar consolidándose como la principal vía de acceso de las PCD a este tipo de empleo, también válida para las PCDA. Si bien es cierto, según los datos disponibles, que la contratación en estos centros aún no supera a la realizada por empresas ordinarias, también es verdad que el crecimiento que han experimentado los CEE en los últimos años cuestiona la preferencia de la integración ordinaria proclamada en la LISMI, luego desdibujada por la LGDPCD, lo que a su vez es un indicador de que se avanza en una dirección opuesta a los objetivos previstos en los planes específicos, tanto internacionales como nacionales.

En relación con las razones del avance de los CEE existen diferentes opiniones, algunas apuntan a la influencia particular del CERMI en el que están representadas corporaciones empresariales con mucho peso en el impulso de los CEE, otras sugieren que se debe a que estos centros suponen un fin para muchas PCD por lo que se debería revisar su objetivo, pues la función original como centros de transición no se está dando en la medida esperada. Con todo, es

necesario advertir sobre la amenaza que supone para la igualdad de oportunidades de las PCD, que se les relegue a centros de trabajo especiales, que por su propia naturaleza pueden restringir las opciones de integración social plena.

De manera transversal, las medidas alternativas tampoco parecen estar teniendo los efectos esperados, si bien es cierto que suponen una transferencia de recursos económicos a las organizaciones no lucrativas y a los CEE para aumentar los servicios y con ello las opciones para que las PCD consigan un empleo, a la vista de los importes de las sanciones previstas por su incumplimiento, no parece probable que su uso aumente. Todo sugiere que si la obligación de cumplir la cuota de reserva y su alternativa resultan insuficientes para lograr la implicación de las empresas en la contratación de PCD, posiblemente sea necesario incorporar nuevas estrategias basadas en la persuasión.

En conclusión, la política para el fomento del empleo de las PCD se puede considerar una política socio-laboral, pues discurre por caminos paralelos que emanan de normas de distinta naturaleza. Por lo que es crucial seguir mejorando los mecanismos de coordinación y avanzar en la integración efectiva de las medidas previstas en ambos marcos, ya que a la vista de los resultados, lograr más y mejores empleos para las PCD, sigue siendo un reto vigente.

Capítulo III. El mercado de trabajo de las Personas con Discapacidad

En este capítulo, se exponen los principales datos relativos al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en España, pretendiendo con ello una visión general que configure un marco reflejado en las principales variables y ratios laborales.

Aunque somos conscientes de las relaciones de interdependencia que se establecen entre las distintas variables laborales, hemos dividido el capítulo en dos agregados: la presencia de las personas con discapacidad y con sordera en el mercado de trabajo: discapacidad en la población trabajadora, desempleo y principales variables condicionantes; y, las variables que dependen de las empresas contratantes, y los condicionantes de la demanda de trabajo reflejados en la contratación y salarios. Las fuentes de información disponibles han condicionado, igualmente la estructura y agrupamiento de los argumentos.

III.1. Los condicionantes laborales de las Personas Sordas

Los principales factores que inciden en la integración laboral de las personas sordas se presentaron en el capítulo I, por lo que en este apartado nos proponemos contextualizar su situación en el mercado de trabajo español partiendo de los datos disponibles. Así, se establecerá la posición relativa de las PCD en relación a la población sin discapacidad (PSD) y a partir de este marco, se concretará el análisis en las PCDA en función de la disponibilidad de datos para este grupo concreto. A partir de la situación general en la población potencialmente activa (de 16 a 64 años), se analizará el papel de los principales condicionantes: sexo, edad y nivel de

estudios, así como las diferencias por tipo de discapacidad y/o de deficiencia y la gravedad de la misma de acuerdo con el certificado de discapacidad⁸³.

Una definición de discapacidad que sea útil para los análisis económicos, especialmente los relacionados con el mercado de trabajo, debe según Malo (2007), tener dos requisitos indispensables: que no identifique incapacidad para trabajar con discapacidad –añade que se debe evitar la autoclasificación como personas con discapacidad- y que permita el recuento de la cantidad de personas con discapacidad, que se pueden complementar con registros como el tipo y la severidad de la discapacidad y la evolución a lo largo del tiempo de dicha severidad. El mismo autor pone en evidencia que la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) cumple estos requisitos y en consecuencia la EDDDES-99 es una fuente de información óptima para este análisis así como el registro administrativo de personas con discapacidad que han obtenido el certificado de discapacidad. Asimismo, Cueto, Malo y Rodríguez (2012) afirman que la EDAD-2008, aunque se basa en la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), igualmente cumple estos requisitos pues no mide la discapacidad para trabajar sino para las actividades de la vida diaria y no permite a la persona autoclasificarse.

Por ello, los datos que se presentan proceden de las citadas encuestas y de la serie “El Empleo de las Personas con Discapacidad” (EPD) que específicamente analiza el mercado de trabajo de este grupo de población.

III.1.1. La presencia de la discapacidad en la población laboral

La OMS (s.f.) afirma que la discapacidad afecta alrededor del 15% de la población mundial, con la infinitud de matices que eso implica. Asimismo, informa que 360 millones de personas padecen pérdida auditiva discapacitante, lo que supone el 5% de la población mundial (OMS, 2015)⁸⁴.

⁸³ Cabe recordar que en España, las principales fuentes de información estadística específica sobre la población con discapacidad son: la Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías realizada en 1986 (EDDM-86), la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES-99) a la que siguió en 2008 la Encuesta de Discapacidades, Autonomía Personal y Dependencia (EDAD-2008).

⁸⁴ De los 360 millones de personas con pérdida auditiva, 328 millones son adultas y 32 millones son niños.

En España, la prevalencia de la discapacidad entre la población en edad laboral (16 a 64 años) varía según la fuente de información que se tome (Tabla III-1), la tasa de prevalencia oscila entre el 3,5% señalado en El Empleo de las PCD de 2009 y el 12,9% registrado en la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) de 2009⁸⁵. En todo caso, tanto en la EDDES-99 como en la EDAD-2008 registran una tasa similar, por lo que se puede asumir (como ya estimó Malo (2003) tomando como referencia la EDDES-99), que en España poco más del 5% de la población entre 16 y 64 años tiene alguna discapacidad.

Tomando como referencia los datos de la EDAD-2008 y de la EDDES-99, se puede deducir que las deficiencias del oído afectan a siete de cada mil españoles con edades comprendidas entre los 6 y los 64 años⁸⁶. En relación con la población con discapacidad de 16 a 64 años, las personas con discapacidad del sistema auditivo suponen un 5,7% (82.900 personas) del total de PCD de este grupo de edad (EPD, año 2012).

Tabla III-1. Tasa de prevalencia de la población con discapacidad en edad de trabajar (16 a 64 años), según fuente de información utilizada (%)

Fuente de información	Total (%)
EDDM-1986 ^a	10,5
EDDES-1999	5,3
PHOGUE-1999	10,0
PHOGUE-2001	9,7
EPA-módulo2002	8,7
ECV-2004	10,9
ECV-2005	9,5
ECV-2006	9,9
ECV-2007	10,5
ECV-2008	11,8
ECV-2009	12,9
ECV-2010	11,2
EDAD-2008	5,1
EPD-2008 ^b	2,8

⁸⁵ Hay que tener en cuenta que la metodología utilizada por las diferentes fuentes no siempre es coincidente.

⁸⁶ La EDDES-99 incluye las personas de 16 años como parte del tramo “de 6 a 16 años” de ahí que no se puedan presentar los datos en el intervalo de “16 a 64 años” que sería el óptimo al corresponder ese con el considerado habitualmente en los análisis del mercado de trabajo.

Fuente de información	Total (%)
EPD-2009 ^c	3,5
EPD-2010	3,8
EPD-2011	4,1
EPD-2012	4,7
EPD-2013	4,7
EPA-módulo2011	7,6

Nota: EDDM: Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. EDDDES: Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. PHOGUE: Panel de Hogares de la Unión Europea. EPA: Encuesta de Población Activa. ECV: Encuesta de Condiciones de Vida. EDAD: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia. EPD: estadística el Empleo de las Personas con Discapacidad. Adaptado de Rodríguez-Álvarez (2013, p.81)

^a Población de 15 a 64 años.

^b Este dato corresponde a la serie 2008-2012 con base poblacional correspondiente a 2001.

^c La serie 2009-2013 de los datos registrados en el EPD se calculan con la base poblacional del censo de 2011.

III.1.2. La situación laboral de las Personas con Discapacidad

La discapacidad influye negativamente, no solo en la probabilidad de encontrar empleo, sino inicialmente en la propia participación en el mercado de trabajo, como lo ponen de manifiesto, tanto a nivel internacional como en el caso español los estudios de Cueto, Malo y Rodríguez (2012), Dávila (2006), Jones (2008), Malo (2003; 2004; 2005) y Pagán y Marchante (2004).

De manera concreta, las diferencias en la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad están relacionadas con variables personales como el sexo, la edad, el nivel de estudios, además de otras relacionadas con la discapacidad, específicamente es habitual analizar la influencia de su tipo, número y gravedad, generalmente aproximada a través de la posesión del certificado de discapacidad⁸⁷.

En primer lugar como marco general, se considera la situación de las PCD en relación con la población sin discapacidad (PSD), ya que las diferencias observadas en la situación laboral no se deben exclusivamente a las características de la discapacidad, lo que sugiere que existen otros motivos debidos a la discriminación hacia las PCD y/o a las diferencias en productividad no observadas

⁸⁷ Aunque no se incluyen en esta exposición, también, se suele considerar la posición familiar o los ingresos extra salariales.

correlacionadas con la discapacidad (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Jones, 2008). El efecto negativo de la discapacidad en el acceso al mercado de trabajo, se pone en evidencia al constatar las diferencias entre las tasas de actividad y paro de las PCD y las PSD. Así, tomando como referencia la EDDES-99 y la EDAD-2008, como se puede observar en la Tabla III-2, mientras que las tasas de actividad de las PCD son algo menos de la mitad que en las PSD (tanto en EDDES-99 como EDAD-2008), las tasas de desempleo son sustancialmente superiores (alrededor de 10 puntos de diferencia con las PSD).

Una segunda observación que se puede realizar, es que la situación relativa de las PCD apenas ha variado en el período comprendido entre las dos encuestas, en todo caso se constata un aumento en la distancia que define la tasa de actividad entre las PCD y PSD en los dos períodos analizados, y un mantenimiento de la diferencia en las tasas de desempleo, pese al importante aumento del empleo producido en estos años de crecimiento económico que se refleja en la disminución del desempleo de ambos grupos. En conjunto podemos afirmar, que entre las PSD ha mejorado su situación relativa (mayor aumento de la tasa de actividad) en mayor medida que entre las PCD en estos años de crecimiento.

Tabla III-2. Tasa de actividad y paro para PCD y PSD según la EDDES-99 y la EDAD-2008

	EDDES-99		EDAD-2008	
	PCD	PSD	PCD	PSD
Tasa actividad	32,1	66,35	33,9	72,9
Tasa de paro	25,8	15,9	20,6	11,2

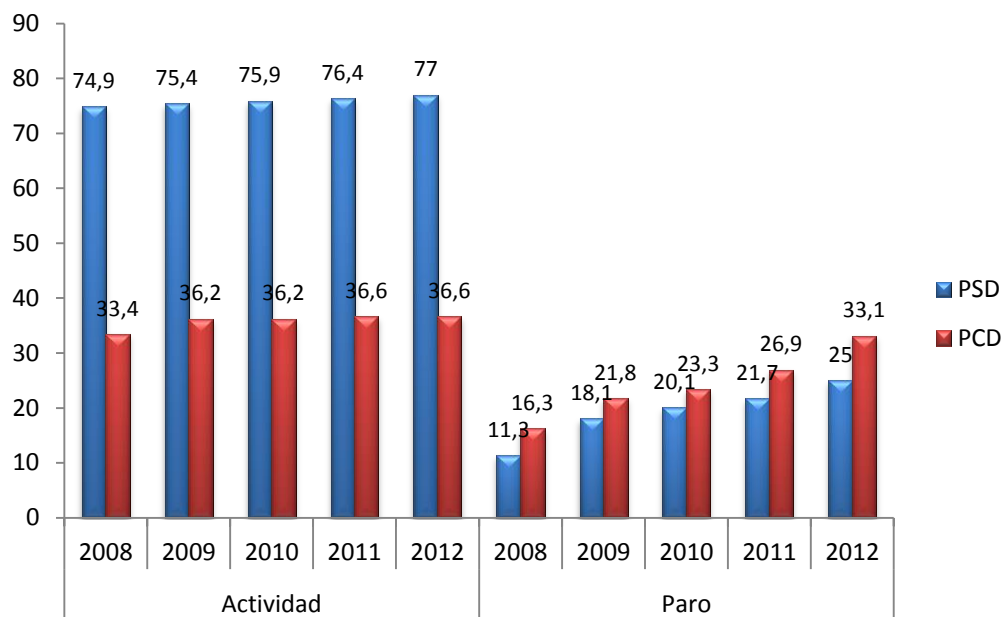
Nota: PSD: personas sin discapacidad y PCD: personas con discapacidad. Elaboración propia a partir de Malo (2003, 2004) y de Cueto, Malo y Rodríguez (2012).

El quinquenio 2008 a 2012 (Gráfico III-1) ofrece la perspectiva de la contracción del ciclo económico y cuál ha sido el efecto en las variables analizadas, utilizando como fuente la publicación del INE: “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2012”⁸⁸. En cuanto a la tasa de actividad, en ambos colectivos se produce un leve aumento, manteniéndose la distancia relativa entre

⁸⁸ La diferente metodología de las fuentes utilizados en los dos períodos hace que los valores del año común 2008 no coincidan, no obstante más que las tasas en sí, nos interesa principalmente analizar la distancia relativa entre ambos grupos (PCD y PSD) y su evolución a rasgos generales.

ambos (la tasa de actividad de las PCD sigue siendo menos de la mitad que la de las PSD). En cambio, las tasas de desempleo suben alrededor de 5 puntos en las PSD y de 8 en las PCD, lo que refleja que la crisis ha incidido en mayor medida en la situación laboral de las PCD (especialmente en los años 2011 y 2012).

Gráfico III-1. Evolución de las tasas de actividad y paro de las PCD y PSD



Nota: Elaboración propia con datos procedentes de la estadística “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2012” (INE, 2013)

Información adicional acerca del desempleo registrado y las demandas de empleo la proporciona el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), del que podemos extraer algunas pautas significativas para las PCD en relación a la demanda de empleo:

- Las PCD permanecen más tiempo demandando empleo, lo que les lleva a incurrir en mayor medida en desempleo de larga duración (SEPE 2013).
- Del 100% de demandantes de empleo de cada grupo analizado, la proporción que corresponde a personas que no están paradas es mayor en las PCD (36%) que en las PSD (23,5%), lo que puede reflejar un mayor grado de insatisfacción o inadecuación con el empleo actual.
- Tomando los datos del último quinquenio (2008-2012) los demandantes de empleo parados con discapacidad se han duplicado, presentando la mayor

variación entre todos los grupos analizados, lo que lleva al propio SEPE a afirmar que los efectos de la crisis están incidiendo de forma especial entre las PCD (SEPE, 2013).

III.1.3. El sexo como condicionante de la situación laboral de las PCD

En cuanto a la distribución de la discapacidad para oír o de la audición por sexos, (Tabla III-3) la prevalencia por cada 1000 habitantes de entre 6 y 64 años es prácticamente igual en las mujeres que en los hombres⁸⁹.

Tabla III-3. Distribución de la discapacidad para oír y de la audición por sexos.

EDDES-99	Tasa por 1000 habitantes de 6 a 64 años	
	Varones	Mujeres
Total PCD	46,45	45,43
Discapacidad Oír	9,89	9,44
Recibir cualquier sonido	1,67	1,39
Audición de sonidos fuertes	2,35	1,95
Escuchar el habla	7,68	7,6
EDAD-2008	Tasa por 1000 habitantes de 6 a 64 años	
	Varones	Mujeres
Total PCD	42,69	46,88
Discapacidad Audición	9,07	8,31
Recibir cualquier sonido	0,82	0,58
Audición de sonidos fuertes	3,08	2,96
Escuchar el habla	7,87	7,56

Nota: PCD: Personas con Discapacidad. Elaboración propia a partir de la EDDES-99 y EDAD-2008

Diversos estudios realizados muestran que los hombres con discapacidad tienen más probabilidades de ser activos que las mujeres (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012) y que las mujeres con discapacidad suelen tener mayores dificultades en el acceso a un empleo derivadas de la doble discriminación (Dávila y Malo, 2006). Concretamente, en el caso de las mujeres con discapacidad auditiva la probabilidad relativa de ser activas se reduce como consecuencia de su limitación (Dávila, 2006; Cueto, Malo y Rodríguez, 2012).

⁸⁹ Con la información disponible no es posible distinguir la población de 16 a 64 años con discapacidad auditiva por sexos.

En cuanto a la situación en el mercado laboral por sexos, en la Tabla III-4, con datos para los años 2008-2012, se puede observar la habitual desventaja de las mujeres respecto a los hombres: menor tasa de actividad y mayor tasa de desempleo, tanto en las PSD como en las PCD

A esta observación general, se pueden hacer las siguientes puntualizaciones:

- a) Las diferencias varón-mujer en participación en el mercado laboral (tasa de actividad) es mayor en el caso de las PSD que en las PCD, lo que se mantiene en todos los años analizados.
- b) A partir de 2008, se produce un aumento de la participación laboral femenina (tasa de actividad) que no se da en los varones, tanto en las PCD como en las PSD.
- c) En ambos casos PSD y PCD, las diferencias en cuanto a la tasa de actividad entre varones y mujeres se reducen con los años.
- d) En cuanto a la tasa de desempleo, las diferencias mujer-varón en las PSD y PCD son cambiantes en los años considerados, aunque prevalece una mayor diferencia mujer-varón en las PCD que entre las PSD.
- e) Desde el año 2008 se produce un fuerte aumento de las tasas de desempleo en todos los grupos, creciendo más para los varones que para las mujeres, siendo el segmento de los varones con discapacidad el que mayor crecimiento de las tasa de desempleo presenta.
- f) Se produce una progresiva disminución de la diferencia entre hombres y mujeres tanto en las PSD como en las PCD (en el último año, la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad supera a la de los varones con discapacidad).

La información proporcionada por el SEPE (2013) considerando la demanda de empleo, confirma la disminución de la diferencia entre hombres y mujeres con discapacidad entre 2007 y 2012 (diferencia que pasa de 8,8 puntos porcentuales a 2,8). A tenor de lo expuesto, parece que la evolución de la crisis desde 2008 ha disminuido las diferencias entre varones y mujeres, aunque salvo la excepción de la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad para 2012, las variables laborales son desfavorables a las mujeres.

La relativa y escasa “mejora” de las ratios de tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad respecto a los varones con discapacidad en el último año, puede guardar alguna relación con el énfasis puesto en las medidas de fomento de empleo para mujeres con discapacidad, en cuanto las cuantías de los bonificaciones a los contratos formalizados con mujeres son mayores que en el caso de los hombres, lo que se podría entender como una doble discriminación positiva para una doble discriminación negativa. En cualquier caso, es una serie corta y las diferencias son muy puntuales, lo que impide obtener conclusiones definitivas.

Tabla III-4. Tasas de actividad y paro de las mujeres y hombres con y sin discapacidad (2008-2012) y diferencias intergrupos

Tasa	Año	PSD		PCD		Diferenciales			
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	VCD-VSD	MCD-MSD	MSD-VSD	VCD-MCD
Actividad	2008	84,5	65,1	38,4	27,2	-46,1	-37,9	-19,4	-11,2
	2009	83,8	66,9	41	30,4	-42,8	-36,5	-16,9	-10,6
	2010	83,6	68,1	40,4	31	-43,2	-37,1	-15,5	-9,4
	2011	83,4	69,3	39,6	33	-43,8	-36,3	-14,1	-6,6
	2012	83,5	70,4	39,2	33,5	-44,3	-36,9	-13,1	-5,7
Paro	2008	10,1	13	14,5	19,4	4,4	6,4	2,9	4,9
	2009	17,8	18,4	21,6	22,1	3,8	3,7	0,6	0,5
	2010	19,8	20,5	22,2	24,8	2,4	4,3	0,7	2,6
	2011	21,2	22,2	26,5	27,6	5,3	5,4	1	1,1
	2012	24,7	25,4	33,3	32,9	8,6	7,5	0,7	-0,4

Nota: VSD: varones sin discapacidad; VCD: varones con discapacidad; MSD: mujeres sin discapacidad; MCD: mujeres con discapacidad. Elaboración propia con datos procedentes de la estadística “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2012” Recuperada de INE: www.ine.es

Otros estudios anteriores han puesto de manifiesto la influencia del sexo, así, Dávila (2006) muestra que las probabilidades de ser activas de las mujeres con discapacidad, son entre un 60% y un 70% menores que las de las mujeres sin discapacidad, y para Malo (2004), seis veces menores que las de los hombres con discapacidad. Además, se constata que la discriminación en el caso de las mujeres con discapacidad es mayor que para los hombres con discapacidad, pues menos de un 13% de la diferencia explicada se deben a características observables, como la percepción de prestaciones no contributivas, que explican el 40% de las diferencias encontradas entre hombres con y sin discapacidad (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012).

III.1.4. El papel de la edad en la discapacidad auditiva y la situación laboral

La prevalencia de la discapacidad para escuchar el habla se explica especialmente por el efecto de la edad, como ocurre en general con la discapacidad (Malo, 2003; Malo 2004; Dávila, 2006). El efecto de la edad en la discapacidad para oír o de la audición, se manifiesta de forma inequívoca a partir de los 45 años (Tabla III-5), en consecuencia se puede observar que las sorderas más graves se concentran en los primeros tramos de edad (sorderas congénitas y tempranas) y serán estas personas las que tendrán mayores limitaciones para acceder a un empleo, pues existe un efecto significativo de la edad sobre la probabilidad de llegar a formar parte de la fuerza de trabajo, en el sentido de que la discapacidad sobrevenida en las edades centrales tiene efectos en la salida del mercado de trabajo mientras en los más jóvenes dificulta la entrada (Dávila, 2006), aunque en general las personas con discapacidad de mayor edad tienen más probabilidades de ser activas (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012).

Tabla III-5. Personas con discapacidad para oír y de la audición por grupo de edad

EDDES-99	Total	De 6 a 16 años	De 17 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años
Total PCD	1.405.992	80.261	91.361	185.906	230.251	305.909	512.304
Discapacidad Oír	295.869	15.381	18.021	32.844	46.770	64.730	118.123
Recibir cualquier sonido	46.952	2.522	5.168	6.146	7.406	11.821	13.890
Audición de sonidos fuertes	65.905	3.185	4.220	9.108	12.523	10.663	26.206
Escuchar el habla	233.895	12.743	11.722	25.073	36.039	50.170	98.147
EDAD-2008	Total	De 6 a 15 años	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años
Total PCD	1.560.400	78.300	75.100	168.700	286.500	40.600	545.800
Discapacidad Audición	303.000	11.700	10.200	26.700	50.700	72.600	131.200
Recibir cualquier sonido	59.700	2.700	1.700	5.400	5.100	4.900	4.700
Audición de sonidos fuertes	397.600	4.100	4.000	8.800	16.200	25.700	46.500
Escuchar el habla	975.900	8.800	8.400	20.500	43.300	66.200	121.900

Nota: Miles de personas. Ambos sexos. Población de 6 a 64 años: Elaboración propia a partir de la EDDES-99 y EDAD-2008

La situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo varía en función de la edad, así en el periodo 2008-2012, en todos los grupos de edad se produce la misma regularidad ya descrita, es decir las tasa de actividad de las PSD es mayor que las PCD, mientras la tasa de paro es mayor entre estas últimas. En términos generales, se observa que las tasas de actividad y de empleo son mayores en las etapas centrales de la vida, entre los 25 y 44 años, siguiendo el patrón que presenta la población sin discapacidad, mientras la menor corresponde al grupo de 16 a 24 años. Igualmente, la tasa de paro de los jóvenes con discapacidad casi duplica la de quienes no tienen discapacidad, ambas notablemente mayores que las mostradas a partir de los 25 años, lo que sugiere que también los jóvenes con discapacidad encuentran más obstáculos para su ingreso en el empleo que quienes no tienen discapacidad.

Además, a medida que aumenta la edad se reducen las probabilidades relativas de participación en el mercado de trabajo a razón de un 3% por cada año adicional (Dávila, 2005), de manera que, en conjunto, entre las PCD mayores de 45 años disminuye sensiblemente la oportunidad de participación laboral (Dávila, 2006).

Asimismo, se constata que existe un efecto combinado del sexo y la edad sobre las probabilidades de participar en la fuerza de trabajo. En primer lugar, se observa que en el caso de las mujeres la edad es el segundo componente más relevante para explicar las diferencias observables con las mujeres sin discapacidad (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012). En segundo lugar, aunque para los hombres con discapacidad las probabilidades de incorporarse a la población activa aumentan con la edad (Malo, 2004), entre los hombres con discapacidad, los de mayor edad (entre 45 y 64) tienen menos probabilidades de participar que los jóvenes (16 a 24), por el contrario las mujeres con discapacidad mayores de 45 años tienen 2,13 veces más oportunidades relativas de participación laboral que las mujeres más jóvenes (Dávila, 2006).

III.1.5. El nivel educativo como condicionante de la posición laboral de las PCD y PCDA

En el caso de las personas sordas, los niveles de estudios logrados son realmente pobres en relación al conjunto de la población, lo que tiene especial relevancia si se considera la relación existente entre nivel educativo y tasa de actividad, lo que también ocurre en el caso de las PCD, a mayor nivel de formación alcanzado mayores probabilidades de acceder a la población activa (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012). En esta dirección, Malo (2004) recoge la excepción de los estudios de bachillerato, que tienen peores resultados que los sin estudios y analfabetos. Mientras Dávila (2005) señala que las personas con discapacidad para oír o para ver son las que tienen más probabilidades, en cuanto son el grupo con los porcentajes más altos para todos los niveles de estudios, asimismo encuentra un efecto positivo de la inversión en capital humano especialmente para los niveles de formación profesional de segundo ciclo (FP II) que tienen más probabilidades de llegar a ser activos.

En cuanto al nivel de estudios de la población con DA, de acuerdo con la EDAD-2008 (Tabla III-6), puede constatarse la similitud de la estructura educativa de las PCD y de las PCDA. En todo caso, se pone en evidencia que un 67% de las PCDA (36,48% estudios primarios incompletos y 30,47% primarios) no tiene la enseñanza secundaria obligatoria terminada, lo que ilustra el histórico déficit de formación inicial entre las personas sordas aludido en los capítulos anteriores⁹⁰. Hay que señalar que el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD, con datos de 2012) refleja que la situación cambia si se considera solo la población activa, ya que el 49% de las PCDA tiene nivel de la enseñanza secundaria y/o programas de formación e inserción laboral y un 32% de educación primaria (EPD, datos de 2012)⁹¹.

⁹⁰ Estudios primarios incompletos: saben leer y escribir y han asistido menos de 5 años a la escuela, no suelen tener ningún tipo de acreditación. Y, estudios primarios: saben leer y escribir y han asistido 5 o más años a la escuela, incluye educación primaria en el sistema actual y E.G.B. primera etapa, escolarizados al menos 5 años y educación básica en centros de educación especial, en sistemas anteriores.

⁹¹ Según el EPD, datos de 2012, no hay PCDA analfabetas ni con estudios superiores.

Tabla III-6. Nivel de estudios terminados PCD y discapacidad de la audición (total nacional)

Nivel de estudios	Total PCD	Discapacidad Audición
Total*	99,21	99,65
No sabe leer o escribir	10,74	9,92
Estudios primarios incompletos	34,02	36,48
Estudios primarios o equivalentes	29,3	30,47
Educación secundaria de 1ª etapa	9,44	8,35
Estudios de bachillerato	5,68	4,35
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes	2,91	2,69
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes	1,86	1,79
Estudios universitarios o equivalentes	5,26	5,6

Nota: Unidades: porcentaje de personas de 6 y más años. Fuente: EDAD-2008

* La diferencia hasta 100 corresponde al grupo "no procede por ser menor de 10 años"

III.1.6. Condicionantes derivados del tipo y la gravedad de la discapacidad

El certificado de discapacidad representa la formalización del reconocimiento de la misma a efectos legales, además de ser la condición para acceder a beneficios como los incentivos a la contratación o el acceso a determinados empleos. Establece el nivel mínimo de funcionamiento para ser considerada una persona con discapacidad graduando la capacidad para trabajar en términos porcentuales. Asimismo, sirve como aproximación para conocer la gravedad de la discapacidad puesto que las probabilidades de llegar a ser activo están, entre otros factores, condicionada por la severidad de la misma, en el sentido de que tener certificado de discapacidad las reduce (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Malo, 2004; Malo y Dávila, 2006).

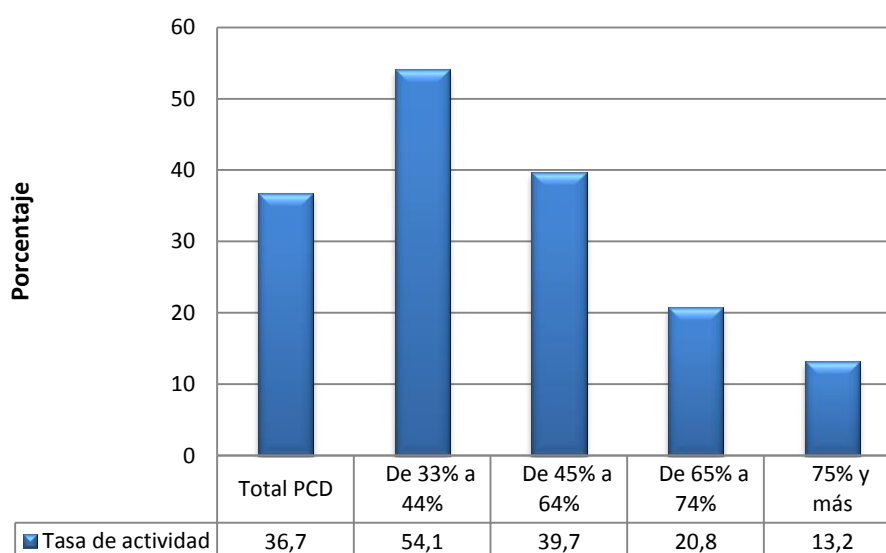
La EDD-99 registra 65.717 personas con deficiencias auditivas de 6 a 64 años con certificado de discapacidad en España, mientras la EDAD-2008 permite saber cuántas personas tienen o no certificado por grupo de deficiencia y de discapacidad: 228.900 personas de 6 y más años con deficiencia auditiva que cuentan con certificado, y 263.900 con discapacidad de la audición⁹². Por último, centrándonos en la población de entre 16 y 64 años, en el año 2012 había en

⁹² En el anexo nº 1 se puede consultar la tabla que recoge las cifras absolutas de PCD con certificado de discapacidad según las distintas fuentes de información.

España 82.900 PCDA con certificado de discapacidad (Base de datos Estatal de Personas con Discapacidad), de éstas el 34% (28.186) tiene menos de 44 años, que sería el grupo que en el que se incluyen la mayoría de las sorderas no debidas a la edad⁹³.

En relación con la actividad según la gravedad de la discapacidad, como se podría esperar la tasa de actividad es inversamente proporcional al grado de discapacidad reconocida, es decir decrece cuando aumenta la gravedad de la discapacidad (Gráfico III-2).

Gráfico III-2. Tasa de actividad según porcentaje de discapacidad (datos nacionales, año 2012)



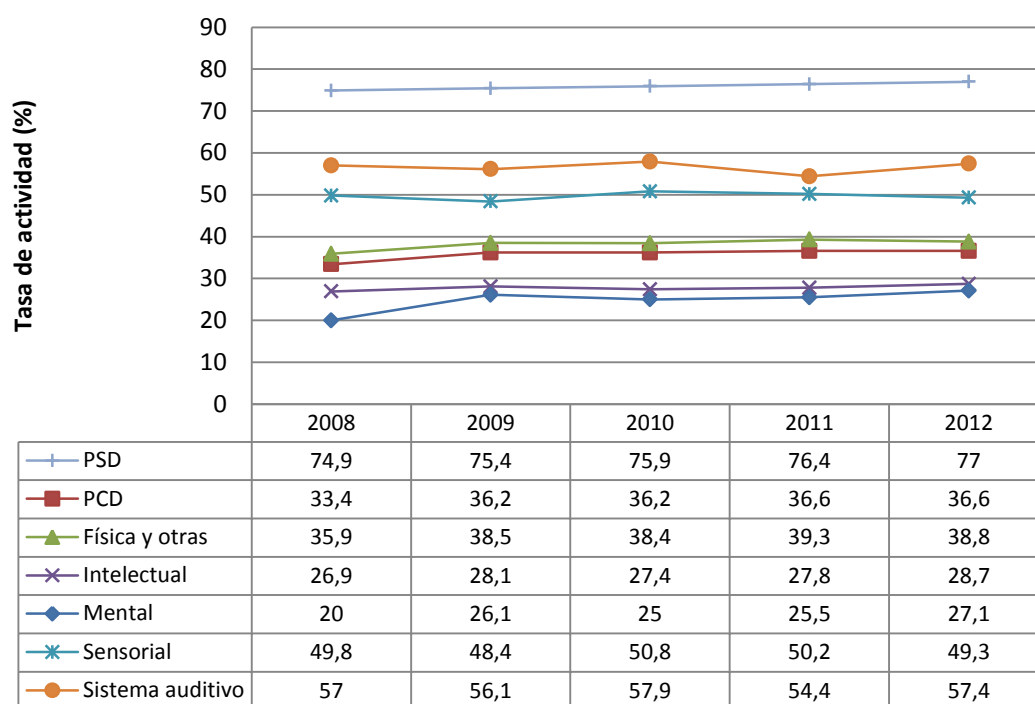
Nota: Elaboración propia con datos procedentes de la estadística “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013” (INE, 2015)

Respecto de la actividad y el desempleo por tipo de discapacidad, como expusimos (capítulo I) las PCDA presentan mayores tasas de actividad y empleo que el resto de las PCD siendo en promedio para el periodo 2008-2012, 56,5% y 45,2% respectivamente. En el Gráfico III-3 se puede comprobar la evolución de la tasa de actividad por tipo de discapacidad y en relación con las PSD, así se observa

⁹³ La Base de datos Estatal de Personas con Discapacidad utiliza el mismo concepto de deficiencia que la CIF. No es un registro oficial de personas con reconocimiento de discapacidad. Se encuentra integrada por los datos aportados por todas las Comunidades Autónomas a los que se les ha aplicado proceso de validación y control de vivencia mediante cruce con fichero histórico de personas fallecidas facilitado por el INE (http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm).

que las PCDA tienen las tasas más cercanas a las PSD, aunque siguen teniendo más de 20 puntos de diferencia con ellas, frente a la discapacidad mental es la que es la que tiene peores tasas de actividad.

Gráfico III-3. Tasas de actividad (2008-2012) por tipos de discapacidad y personas sin discapacidad



Nota: Elaboración propia con datos procedentes de la estadística “El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2012” (INE, 2014) (Recuperado de INE: www.ine.es)

III.2. Las empresas contratantes y la demanda de trabajo

La demanda de trabajo puede definirse como “el conjunto de decisiones que los empresarios deben tomar en relación a sus trabajadores, esto es, la contratación, los salarios y las compensaciones, los ascensos y el entrenamiento (Hamermesh, 1993, p. 3). De ahí que el propósito de la teoría de la demanda de trabajo, al menos desde el punto de vista neoclásico-microeconómico, consista en determinar cuáles son los principios a través de los cuales los empresarios toman este tipo de decisiones. Desde un punto de vista más general (o macro, si se quiere), la teoría de la demanda de trabajo tendría como objetivo identificar los principios que explican la cantidad de trabajadores que demandan las firmas, el tipo de trabajadores que

éstas requieren y los salarios que ellas están dispuestas a pagar a estos trabajadores” (Isaza y Meza, 2004, p.7).

Hay que considerar que la bien conocida crisis económica que se inicia en 2007, ha provocado una importante reducción del consumo interno con consecuencias en la capacidad productiva y el tejido empresarial que opera en el mercado de bienes que a su vez ha repercutido en el empleo, provocando un importante descenso del número de ocupados y por consiguiente, impulsando un crecimiento inusual del desempleo. Obviamente, las PCD en cuanto grupo de población especialmente desfavorecido en el mercado de trabajo han visto igualmente reducidas sus oportunidades de encontrar empleo.

En el caso de las PCD, los factores añadidos que afectan a la demanda de trabajo, son:

- a) La discapacidad percibida por los empresarios como síntoma de “*baja productividad esperada*”.
- b) Los factores institucionales derivados de la política de fomento de empleo para este grupo de población (Dávila 2005) como es la *cuota de reserva* en cuanto impone una obligación y por tanto, quedaría fuera del ámbito de las decisiones empresariales basadas exclusivamente en términos de mercado, además de la existencia de bonificaciones que reducen los costes laborales y podrían producir un efecto sustitución⁹⁴.
- c) La existencia de Centros Especiales de Empleo como realidad singular que responde a la necesidad de ofrecer puestos de trabajo protegidos, de manera que la inserción en ellos sería casi directa, mientras en las empresas ordinarias este proceso resulta más complejo.
- d) La percepción de la cualificación de los potenciales empleados y la información disponible para ambas partes son elementos cruciales para que se pueda producir el encuentro entre candidatos y empresas (Dávila, 2005).

⁹⁴ Pérez del Prado (2011), señala que en el caso de las bonificaciones de los contratos se produce un importante efecto sustitución de los trabajadores sin derecho a bonificación por aquellos que si la tienen, lo que sugiere que este efecto podría darse ante la obligación de contratar PCD. Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez (2010) indican que las bonificaciones y las subvenciones son utilizadas en mayor medida por las empresas de menor tamaño lo que explican como consecuencia de las mayores limitaciones y dificultades monetarias de éstas en relación con las de mayor tamaño, provocando una mayor presencia de PCD que las reciben, especialmente en las microempresas.

Analizaremos, a partir de los trabajos disponibles, así como de la evidencia empírica, las características del tejido empresarial que inciden más directamente en la contratación de PCD así como los tipos de contrato y salariales como reflejo del valor que dan a este singular factor y expresión de las relaciones laborales diferenciales de las PCD que realizan las empresas.

III.2.1. Características de las empresas que contratan PCD

Al contrario que con la investigación sobre participación laboral de las PCD, que aumenta y se diversifica en todas las disciplinas, el estudio de las características y los mecanismos de toma de decisiones de las empresas es notablemente menor.

Por una parte, los trabajos académicos españoles que se centran en la cuestión son muy escasos y forman parte de otros de objetivos más amplios (Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez, 2010; Rodríguez-Cabrero, García, y Toharia, 2009), por lo que los datos disponibles son parciales. Por otra, disponemos de los estudios realizados por instituciones que tienen objetivos muy concretos, como analizar las actitudes de los empresarios (Fundación ONCE, 2009), determinar el grado de conocimiento de la Ley de Integración Social del Minusválido de 1982 (LISMI-1982) y conocer la satisfacción con los servicios prestados por los CEE⁹⁵ (Fundación Grupo Sifú, 2011), concienciar a las empresas, Administración Pública y trabajadores con discapacidad sobre la importancia de mejorar la integración y equiparación laboral de estos últimos (Fundación Equipara, 2008) y los centrados en analizar el presente y futuro de los CEE (KPMG, 2012), tema que se ha convertido en un importante objeto de investigación a juzgar por el número creciente de publicaciones relacionadas con ellos, como son las de Malo, Dávila y Pagán (2009), Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009), Jordán de Urríes y Verdugo (2010; 2011), asimismo Verdugo et al. (2010) que reflejan las características principales de las empresas que contratan a PCD en la modalidad de

⁹⁵ En el capítulo II, se expusieron la situación de estos centros y los principales resultados de la investigación en la materia, y se discutió su relación como opción de empleo creciente que se opone a la integración laboral en empresas ordinarias.

EcA⁹⁶, también comparando las empresas ordinarias y los CEE (Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez (2009).

A pesar de la existencia de los específicos CEE, es el conjunto de empresas ordinarias el que crea empleo en una proporción mayor, aunque aún no se ha logrado el potencial de contratación de PCD, por lo que acometeremos las principales características que condicionan la demanda de empleo de PCD.

La contratación de PCD y la Cuota de Reserva

En la medida en que son las empresas de más de 50 trabajadores las que están sujetas a la cuota de reserva y por tanto, a la contratación de PCD (lo que obviamente no impide que se contraten en empresas más pequeñas), analizamos la evolución del número de dichas empresas y la forma relativa con la que ha incidido la última crisis económica. En España se pasó de 28.112 empresas con más de 50 asalariados en 2006 a 24.075 en 2012 reduciéndose hasta las 22.013 en 2014 (Directorio Central de Empresas, INE, 2014), lo que supone una reducción del 22%, aunque son las empresas medianas las que han experimentado una reducción mayor.

Tabla III-7. Variación empresas españolas según tamaño (2006-2014)

Nº de trabajadores	Número de empresas			Variación			
	2006	2012	2014	06-12	% 06-12	06-14	% 06-14
De 1 a 9 asalariados	1.365.203	1.288.390	1.316.431	-76.813	-6%	-48.772	-4%
De 10 a 49 asalariados	164.195	122.183	108.383	-42.012	-26%	-55.812	-34%
De 50 y más	28.112	24.057	22.013	-4.055	-14%	-6.099	-22%

Nota: Elaboración propia con datos del Directorio Central de Empresas, INE, 2014.

En cuanto que la tasa de empleo de las PCD es aproximadamente el 50% de las del resto de la población, pone en evidencia los escasos resultados de la política de fomento de empleo de las PCD en la última década, y más concretamente el escaso cumplimiento de la cuota de reserva. Son varias las razones que pueden

⁹⁶ La investigación sobre el EcA en España, ha sido constante desde 1998, liderada por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca, no obstante la atención al perfil de las empresas que ofrecen empleo a las PCD es residual, en el capítulo 2 se trató la cuestión del EcA.

explicar este incumplimiento: la difícil accesibilidad al entorno laboral, el ya conocido déficit formativo, la falta de comunicación entre los agentes participantes en la inserción y la escasa concienciación social empresarial junto con un marco legal poco definido y la elevada disgregación de las PCD (Fundación Equipara, 2008).

Según Rodríguez-Cabrero, García y Toharia (2009) si se cumpliera la cuota del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, se cubriría el 37% o el 51%, según el criterio de exclusión que se utilice, del déficit teórico neto de empleos para las PCD, lo que lleva a preguntarnos tanto en el porcentaje de empresas que cumplen la cuota como en las razones que tienen para hacerlo, o no⁹⁷.

Una parte de los estudios se han centrado en descubrir el grado de conocimiento de la LISMI-1982 que tienen las empresas, pues se entiende que de ello dependerá su observancia. Los resultados muestran que este conocimiento es muy alto, oscilando entre el 82% (Fundación Equipara, 2008) y el 96% (Fundación ONCE, 2009; Fundación Grupo SIFU, 2011) de las empresas españolas, lo que sugiere que la gran mayoría de las empresas tienen información. Sin embargo, la cumple entre el 14% (Fundación Equipara, 2008) y el 32%-33% (Fundación ONCE, 2009; Fundación Grupo SIFU, 2011), siendo el cumplimiento especialmente reducido en el sector primario en el que solo la aplica el 13% de las empresas. Si se distingue según el conocimiento de la LISMI-1982, resulta que en las empresas que afirman conocerla el cumplimiento alcanza el 42% mientras que solo el 8% de las que no la conocen la cumple (Fundación ONCE, 2009). Todo apunta que la normativa no es un factor determinante de las decisiones de las empresas sobre contratación de PCD. En todo caso, aunque no se llegue al 2% de trabajadores con discapacidad exigido en la LISMI, el 74% de las empresas de más de 50 trabajadores da empleo a las PCD (Fundación Equipara, 2008).

⁹⁷ Rodríguez-Cabrero, García y Toharia (2009) hacen distintas estimaciones de prevalencia de la discapacidad entre la población de 16 a 64 años, utilizando datos de la EDDDES-99, la EPA-1999y la ECV-2005, elaboran distintos escenarios de acuerdo con el número de trabajadores de las empresas y diferentes cuotas de reserva, para ello excluyen de la población con discapacidad a quienes tienen 2 o más discapacidades con dificultad grave para realizar actividades cotidianas y quienes tienen 2 o más discapacidades con dificultad tota para las actividades de la vida diaria, con el primer criterio la población potencialmente activa es menor que si se usa el segundo, así el déficit de empleo es igualmente menor en el primer escenario, 157.000 empleos que en el segundo, 220.000. En consecuencia cumplir la cuota en cada escenario reduciría el déficit teórico en distinta medida, menor en el primero que en el segundo.

Ante los datos, cabe preguntarse por las razones que arguyen las empresas para justificar el incumplimiento de la cuota, en el Cuadro III-1 se presentan los motivos recogidos en los estudios disponibles que indagan sobre las dificultades o barreras para contratar personas con discapacidad excepto la Fundación SIFU que la plantea como dificultades para cumplir la ley. Salvando las diferencias derivadas de la metodología de cada encuesta, y agrupando los motivos que presentan una mayor ponderación, encontramos:

- a) Razones vinculadas al rendimiento: menor productividad, validez personal o cualificación insuficiente, lo que refleja la existencia de un prejuicio en relación con la posible baja productividad de las PCD (Malo, et al. 2010).
- b) Razones de intermediación: no se lo ha planteado nunca, dificultad de captar PCD en el mercado laboral, no se encuentran o no se sabe dónde buscar a las PCD, que por su parte tampoco acuden a las ofertas de empleo, lo que refleja dificultades de información asimétrica (Pérez del Prado, 2011) o de intermediación (Malo, et al. 2010) que están impidiendo el encuentro.
- c) Problemas derivados de la actividad de la empresa, que aparecen solo en dos de los estudios, aunque no se distingue que tipo de empresas aluden este motivo, por lo que quizás habría que relacionarlo con la naturaleza de los puestos ofertados y las características de los candidatos⁹⁸.

El que la cualificación insuficiente solo aparezca en el estudio de la Fundación ONCE (2009), que también revela el desacuerdo generalizado con la idea de que las PCD tienen un menor rendimiento laboral, podría ser consecuencia de un “alto componente de deseabilidad social en las respuestas dadas por las empresas” (Malo, et al., 2010, p.126). El 93% de las empresas que no cuentan con PCD en sus plantillas, tienen conocimiento de las subvenciones disponibles para fomentar su inserción laboral, por lo que todo apunta a que la falta de información de tales incentivos no es un factor que explique la menor contratación de PCD (Malo, et al., 2010).

⁹⁸ Esa es la primera razón argüida por las empresas (42%) en el estudio realizado por la Asociación de Centros de Empleo de Navarra (ACEMA) y el Servicio Navarro de Empleo, en 2010, entre 176 empresas navarras de más de 50 trabajadores, lo que quizás se deba a la naturaleza eminentemente industrial del tejido empresarial navarro. Disponible en: <http://www.aceмна.es/recursos/ACEMNA-presentacion-Empresas-noviembre2010.pdf>.

Cuadro III-1. Motivos para no contratar personas con discapacidad según distintos estudios (ordenados por ponderación)

Fundación Equipara (2008)	Fundación ONCE (2009)	Malo, Cueto, Dávila, Pagán y Rodríguez (2010)	Fundación Grupo SIFU (2011)
Es difícil encontrar personas válidas 76%	Dificultad para captar PCD en el mercado laboral 32,9%	No se lo planteado nunca 56,5%	No encuentran dificultad para cumplir la LISMI 55%
No se lo plantean 34%	Dificultad cualificación suficiente 31,6%	No se presentaron al proceso de selección 32%	La actividad dificulta la contratación de PCD 33%
Cumplen medidas alternativas 18%	Dificultad derivada de la actividad de la empresa 20%	Productividad inferior 4,1%	No sabe dónde contratar PCD 7%
No necesita más personal 8%	Menor rendimiento 5%	No encontró persona para el puesto 3,8%	Desconocimiento de la Ley 6%
Compleja burocracia 5%	Reticencias por parte de la plantilla o los clientes >5%	Tiene certificado de excepcionalidad 2,4%	Otros 5%
No ha recibido solicitudes o CV, se contratarán en el futuro, se han despedido 3% (c/u)	Falta de integración de la PCD >3%		

Nota: Elaboración propia

En contraparte, las empresas que contratan PCD argumentan como factores principales (Cuadro III-2) que:

- a) no hay diferencia de rendimientos;
- b) el necesario cumplimiento de la ley; y,
- c) el compromiso/responsabilidad social corporativa (RSC).

Cuadro III-2. Motivos para contratar personas con discapacidad según distintos estudios (ordenados por ponderación)

Fundación Equipara (2008)		Fundación Grupo SIFU (2011)	
Trabajan igual que las PSD	77%	Para cumplir la Ley	62%
Lo hace para cumplir la Ley	54%	Por políticas de RSC	30%
Por compromiso social	16%	Son personas iguales que la las demás	25%
Ya trabajaban en la empresa	11%	Ya teníamos trabajadores con discapacidad antes de la Ley	24%
Subvenciones de la C.A	10%	Para dar oportunidades a los discapacitados	19%
La discapacidad surgió en la empresa	9%		
Dan buena imagen	8%		
Pasaron la prueba de selección	7%		
Menores costes de Seguridad Social	6%		

Nota: PSD: personas sin discapacidad; RSC: Responsabilidad Social Corporativa. Elaboración propia

Según el tamaño de la empresa, se muestran diferencias en aspectos como:

- a) Las empresas de más de 200 trabajadores son las que, en mayor medida afirman contratar para cumplir la Ley, mientras las de 50 a 200 trabajadores, son las que menos utilizan este argumento (Fundación Grupo SIFU, 2011). La diferente presencia de la Inspección de Trabajo, según el tamaño de la empresa, estaría relacionado con este hecho⁹⁹.
- b) La Fundación Equipara (2008) señala que para las empresas de 201 a 500 trabajadores las subvenciones resultan atractivas y ayudan a la contratación de PCD, mientras las más grandes (más de 500 trabajadores) añaden también las reducciones de costes de seguridad social y el acceso a los concursos públicos incita la contratación de PCD, lo que en síntesis sugiere que el efecto de los incentivos directos (subvenciones, costes seguridad social) y los indirectos (acceso a los concursos públicos), aumenta conforme mayor es el tamaño de la empresa.
- c) El conocimiento de las medidas alternativas es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, recurriendo a combinar la contratación directa con dichas medidas alternativas (Fundación Grupo SIFU, 2011)¹⁰⁰.

⁹⁹ Las empresas de más de 500 trabajadores son las que suelen recibir más visitas de la Inspección de Trabajo (Fundación Equipara, 2008).

¹⁰⁰ Como se indicó en el capítulo II, las medidas alternativas consisten en una compensación económica que deben hacer las empresas de más de 50 trabajadores que no cumplen con el 2% de PCD en sus plantillas.

En conjunto, parece claro que la legislación en esta materia no se cumple adecuadamente, por distintas razones y en grado diferente según sea el tamaño de la empresa y las circunstancias que les hayan podido afectar, lo cual no parece achacable al desconocimiento de la normativa, por lo que se podría concluir que la existencia de la LISMI-1982 condiciona de manera desigual las decisiones de contratación¹⁰¹. Mientras en relación al diferencial de productividad y rendimiento de las PCD, una proporción importante de las razones esgrimidas para contratar no destacan dicha diferencia, lo que sugiere que en esos casos la discriminación no esté afectando a las decisiones, al mismo tiempo en las razones para la no contratación está presente la percepción de baja productividad como factor condicionante.

La intermediación y los mecanismos de búsqueda de empleo

Para profundizar en los posibles déficits derivados de la asimetría en la información y los procesos de búsqueda, parece útil poner en evidencia los procesos y mecanismos utilizados para generar el emparejamiento entre PCD y empresas.

La Fundación Equipara (2008) pone de manifiesto que el mecanismo fundamental de futuros emparejamientos es el de la búsqueda directa por parte de las PCD (66%), mientras que esta misma iniciativa por parte de las empresas es muy escasa (8%), por lo que nos centraremos en las formas utilizadas por las PCD para localizar las ofertas de empleo. La estrategia utilizada por las PCD según los estudios disponibles (Fundación ONCE, 2009; Fundación Equipara, 2008; Malo et al., 2010) son mayoritariamente:

- a) apelar a la intermediación de las ONL de PCD junto con las administraciones públicas;
- b) recurrir a familiares o amigos; y,
- c) acudir a procesos de selección.

¹⁰¹ Los problemas con el incumplimiento de la legislación española, han sido evidenciados en varios estudios, como se adelantó en el capítulo 2, y para el caso concreto de las PCDA, los confirman Rydber Gellerstedt y Danemark (2010) y Winn (2005 citado en Winn, 2007)

Lo anterior pone de manifiesto tanto la importancia de los servicios de intermediación de las ONL especializadas como la constatación de que una parte significativa de las actuaciones de búsqueda se basan en iniciativas y mecanismos propios, aunque habría que conocer si efectivamente lo hacen por iniciativa propia y sin ayuda o es un efecto del apoyo recibido por parte de otras personas u organizaciones, en todo caso, se puede asociar la solicitud directa de empleo con los factores que favorecen la contratación de PCD en empresas ordinarias (Malo et al., 2010).

En todo caso, los resultados evidencian la importancia de los mecanismos de intermediación más que la información como tal, lo que lleva a preguntarse si se produce el suficiente número de emparejamientos o si están operando ciertos prejuicios en contra de la contratación de estas personas que quedan enmascarados por la deseabilidad social mostrada en las respuestas de las empresas.

La demanda efectiva de trabajo de las PCD y el tipo de discapacidad

Del total de trabajadores contratados por las empresas, solo el 1,9% tienen discapacidad lo que supone una media de 0,42 empleados con discapacidad por empresa (Malo et al., 2010)¹⁰².

La contratación por tipo de discapacidad varía según el tamaño de la plantilla de la empresa, como se puede comprobar en la Tabla III-8, la discapacidad física es la que tiene mayor presencia (Fundación Equipara 2008, resultados coincidentes con Fundación ONCE 2009), En el mismo estudio se constata que las PCDA son el segundo el grupo, después de la discapacidad física, presente en 44 de las 155 empresas analizadas.

¹⁰² El estudio de la Fundación Grupo SIFU (2011), indica que entre las empresas que contratan PCD (71% de las analizadas), el número de trabajadores con discapacidad, oscila entre 1 y 15 por empresa.

Tabla III-8. Trabajadores por tipo de discapacidad y tamaño de la empresa

Nº de trabajadores	Discapacidad Física	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Psíquica	Discapacidad Mental
51 a 200 (N=538)	83%	20%	8%	3%
201 a 500 (N=347)	91%	32%	21%	8%
Más de 500 (N=156)	95%	37%	41%	17%

Nota: Elaboración propia con datos de Fundación Equipara, 2008

La segmentación ocupacional por tipo de discapacidad (Tabla III-9), revela que las personas con discapacidad física se ocupan en mayor medida en los puestos de administración, mientras las personas con discapacidad psíquica y mental lo hacen en el área de producción. Por su parte, las personas con discapacidad sensorial distribuyen su participación mayoritaria en producción, oficios y administración. En los puestos cualificados la presencia es residual y testimonial para las personas con discapacidad mental o psíquica.

Tabla III-9. Distribución de las ocupaciones por tipo de discapacidad y grupos ocupacionales

Tareas desempeñadas por las PCD	Global (N=2.915)	Discapacidad física (N=2.399)	Discapacidad Sensorial (N=314)	Discapacidad Psíquica y Mental (N=202)
Empresa (administrativo, telefonistas, contable, directivo)	30%	33%	20%	14%
Producción (operario, peón, manipulador, envasador)	21%	19%	26%	30%
Oficios	19%	18%	25%	16%
Almacén, limpieza y transporte	8%	7%	10%	15%
Profesiones cualificadas y servicios técnicos	6%	5%	5%	1%
Otros	9%	9%	7%	9%
NS/NC	7%	10%	3%	15%

Nota: Unidades: % de puestos de trabajo, cada empresa. Elaboración propia con los datos de Fundación Equipara (2008)

III.2.2. La contratación de las Personas con Discapacidad a partir de las estadísticas del SEPE

El registro de contratos del SEPE proporciona información directa que permite analizar la situación laboral de las PCD a partir de los contratos realizados, lo cual es especialmente relevante en las PCD por su alta rotación, llegando a una descripción de la realidad laboral complementaria, aunque distinta a la realizada en el apartado anterior, por ocupados. Supone la principal fuente de información sobre la contratación de las PCD, tanto a nivel nacional como autonómico y provincial, elaborando informes anuales sobre el mercado de trabajo por colectivos, aquí además incorporamos datos procedentes de otra fuente, el Empleo de las Personas con Discapacidad elaborado por el INE desde de 2008 ¹⁰³.

En todo caso, hay que considerar que existen diversos métodos para contabilizar los contratos, así en los primeros estudios realizados por el SEPE se computan los específicos para PCD y aquellos en los que se ha explicitado la discapacidad como una circunstancia de la persona que lo suscribe, mientras en otros registros se hace a partir de la discapacidad declarada por la persona en su demanda de empleo, de ahí que algunos totales no coincidan¹⁰⁴. Asimismo, la información recogida en los informes anuales no es homogénea a lo largo del tiempo, siendo los años más recientes, más completos y detallados que los de años anteriores, por lo que en cada caso se expresará el origen y las condiciones en que se obtuvieron los datos.

La evolución comparada de las PCD y PSD en el período 2004-2013, que refleja la llegada de la crisis económica y posterior evolución, mientras que el total de contratos de las PSD se redujo un 9,6%, el de las PCD aumentó un 22,7%, lo cual se debe a la menor contracción del número de contratos de PCD durante los años

¹⁰³ Los informes anuales de contratación están disponibles desde 2006 hasta 2013, así como para 2002, aunque no constan para los años 2003 y 2004, en la página web oficial del SEPE, en la sección correspondiente al Observatorio de Ocupaciones <http://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=03&idioma=es>

¹⁰⁴ El número de contratos registrados por PCD en los informes anuales no coinciden con los recogidos en la serie histórica, que se incluye en el último informe disponible que corresponde al año 2013, en el que son sensiblemente menores excepto para las personas contratadas en el año 2009 que se registran en mayor número, aunque no se indica ningún cambio en la metodología usada, el desfase podría deberse a que a partir de 2010 se consideran todos los contratos mecanizados, sean o no específicos para PCD, firmados por PCD que han declarado su discapacidad en la demanda de empleo o lo han manifestado en el propio contrato (SEPE, 2014, p.28).

de decrecimiento. En todo caso, en el último año considerado 2013, los contratos con PCD, apenas superan el 1% del total de contratos celebrados, lo que refleja la escasa presencia que siguen teniendo dichos contratos (Tabla III-10).

Tabla III-10. Evolución de los contratos de PSD y PCD (2005-2013). Datos nacionales

Año	Total contratos PSD^a	Total de contratos PCD^b	Relación contratos PCD/PSD (%)
2004	16.384.026	126.157	0,77%
2005	17.164.965	130.665	0,76%
2006	18.526.772	150.824	0,81%
2007	18.622.108	164.039	0,88%
2008	16.601.237	153.280	0,92%
2009	14.021.837	138.089	0,98%
2010	14.417.150	151.401	1,05%
2011	14.433.232	155.500	1,08%
2012	14.240.991	150.331	1,06%
2013	14.792.614	171.185	1,16%

Nota: PSD: personas sin discapacidad; PCD: personas con discapacidad. Elaboración propia a partir de los informes anuales sobre Mercado de Trabajo del SEPE y de SEPE, 2014.

^a Informes anuales del Mercado de Trabajo del SEPE

^b Informe del Mercado de Trabajo de las PCD del 2013 que coinciden con los presentados en los mismos informes desde 2010, pero difieren en los parciales de los años anteriores que son algo mayores.

La relación entre el número de contratos y de personas contratadas, refleja la importante rotación laboral existente en el mercado de trabajo de las PCD. Como promedio del período analizado (2004-2013), hay 1,8 contratos por persona, que se mantiene relativamente estable a lo largo de los años (Tabla III-11).

Tabla III-11. Evolución contratación por PCD y contrato (2004-2013). Datos nacionales

Año	Total de contratos PCD	PCD contratadas	Ratio contratos /PCD
2004	126.157	70.539	1,8
2005	130.665	74.815	1,7
2006	150.824	84.384	1,8
2007	164.039	90.810	1,8
2008	153.280	86.211	1,8
2009	138.089	78.823	1,7
2010	151.401	84.135	1,8
2011	155.500	84.311	1,8
2012	150.331	77.635	1,9
2013	171.185	86.553	1,9

Nota: PCD: personas con discapacidad. Elaboración propia a partir de SEPE, 2014.

Las características personales: sexo, edad y nivel educativo

En relación al número de contratos efectuados a hombres y mujeres con discapacidad, aunque la diferencia entre ambos grupos tiende a disminuir con el tiempo, sigue estando presente, así en el año 2012 (SEPE 2013) el 58,4% de la contratación corresponde a los hombres y el 41,6% a las mujeres, lo que supone 17 puntos de diferencia, mientras que entre las PSD, es de solo 6 puntos, lo que viene a constatar la doble discriminación de las mujeres con discapacidad. Sin embargo, en términos relativos tomando como base la población activa con discapacidad las diferencias desaparecen (Tabla III-12).

Tabla III-12. Contratación de PCD por sexos. Datos nacionales (2012)

Sexo	Total PCD activas (2012) ^a	Nº total contratos	% contratos total	% contratos/ PCD activas
Hombres	309.000	87.726	58%	28%
Mujeres	222.800	62.605	42%	28%
Total	531.800	150.331	100%	28%

Nota: PCD: personas con discapacidad. Elaboración propia a partir de los datos recogidos en SEPE, 2013, datos año 2012, p.15.

^a Datos procedentes El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013. Recuperado de INE: www.ine.es

Otro factor clave que establece diferencias en la contratación es la edad de las PCD que influye en las posibilidades de contratación. En conjunto, entre 2003 y 2012, la contratación de las PCD menores de 25 años ha caído un 48%. Por el contrario, entre las personas mayores de 45 años, se ha incrementado un 15% (20,2% en 2003 y 35,7% en 2012) (SEPE, 2013), aunque en términos relativos, tomando como base el número total de PCD activas en 2012, parece que se confirma la edad como un criterio de discriminación, a mayor edad menores posibilidades de contratación¹⁰⁵ (Tabla III-13).

Tabla III-13. Contratos por tramos de edad. Datos nacionales (2012)

Tramos de edad	Total PCD activas (2012)^a	Total contratos	% contratos total	% contratos/ PCD activas^b
Menor de 25	23.600	9.089	6,0%	39%
De 25 a 45	227.000	87.712	58,3%	39%
Mayor de 45	281.300	53.530	35,6%	19%
Total	531.900	150.331	100,0%	28%

Nota: PCD: personas con discapacidad. Elaboración propia a partir de los datos recogidos en SEPE, 2013, datos año 2012, p.15.

^a Datos procedentes de El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013. Recuperados de INE www.ine.es. Los tramos de edad registrados son: de 16 a 24, de 25 a 44 y de 45 a 65.

^b Hay que considerar que un persona puede haber tenido más de un contrato.

En cuanto al nivel educativo, los estudios que predominan entre las PCD contratadas es la educación secundaria, con o sin titulación, que acumula más del 70% de la contratación, siendo la evolución registrada entre 2006 y 2012 prácticamente nula. La situación es similar al resto de la población, aunque los estudios obligatorios sin titulación entre las PCD son algo mayores. Por el contrario, como cabía esperar, la contratación de universitarios es mayor entre las PSD mientras entre las PCD despuntan las contrataciones correspondientes a los estudios de formación profesional (SEPE, 2007; 2008; 2011; 2011b; 2012; 2013). En términos relativos, la contratación se concentra en los niveles de estudios más bajos¹⁰⁶ (Tabla III-14).

¹⁰⁵ Las estimaciones en términos relativos se han realizado a partir de los datos registrados en El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2009-2013. Recuperado de INE: www.ine.es. Al tratarse de fuentes de información distintas, los tramos de edad no coinciden exactamente, por lo que se trata solo de aproximaciones que hay que tomar con cautela.

¹⁰⁶ Las categorías para registrar el nivel de estudios en los informes de contratación del SEPE y en El Empleo de las PCD, son bastante distintos, por lo que se agruparon: los estudios primarios y ESO sin titulación, en "primaria"; bachillerato, todos los

Tabla III-14. Contratos por nivel de estudios. Datos nacionales (2012)

Nivel de estudios ^a	Total PCD Activas ^b	Nº contratos	% contratos total	% Contratos/ PCD Activas ^c
Analfabetos	4.300	7.312	5%	170%
Primaria	105.400	46.327	32%	44%
Secundaria	299.800	65.638	45%	22%
Superiores	122.400	25.618	18%	21%
Total	531.800	144.895	100%	27%

Nota: PCD: personas con discapacidad; Elaboración propia a partir de los datos recogidos en SEPE, 2013, datos año 2012, p.15

^a Estas son las categorías registradas en El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013. Recuperado de www.ine.es, en las que se agruparon, las que registra el SEPE: los estudios primarios y ESO sin titulación, en "primaria"; bachillerato, todos los niveles de FP y de universitarios en "superiores"; sin estudios como "analfabetos"; y, ESO con titulación como "secundaria"

^b Datos procedentes El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013. Recuperado de INE www.ine.es

^c Hay que considerar que un persona puede haber tenido más de un contrato.

La contratación y los tipos de discapacidad

En cuanto a las diferencias por tipo de discapacidad, los informes del mercado de trabajo no distinguen entre sensoriales auditivos y visuales, por lo que no es posible conocer el volumen de contratos formalizados con PCDA, no obstante las PCD sensorial es el segundo grupo que suscribe más contratos después de las PCD física, en el periodo 2006-2012 (Gráfico III-4), excepto en los años 2007 y 2008, que ocupa la tercera posición después de las PCD psíquica. La segmentación de los datos por tipo de discapacidad está realizada considerando la primera tipología de la demanda de empleo de la PCD, de ahí que el número de contratos sea menor y se compute sobre la persona no sobre los contratos, de 2006 a 2009, sin embargo a partir del 2010 se considera el número total de contratos suscritos por PCD (Gráfico III-5).

En términos relativos, la contratación de PCD sensorial apenas ha variado a lo largo del sexenio, manteniéndose cercana al 18% que se supera tímidamente en 2012, mientras la discapacidad psíquica supera ese porcentaje los años 2007 y 2008, cayendo hasta el 16% en los siguientes años, con lo que el único grupo que

niveles de FP y de universitarios en "superiores"; sin estudios como "analfabetos"; y, ESO con titulación como "secundaria", por tanto, el margen de error de las estimaciones puede ser bastante grande.

parece haber repuntado en el último año fueron las personas con discapacidad sensorial, entre las que se encuentran las PCDA (Tabla III-15).

Tabla III-15. Contratos por tipos de discapacidad. Datos nacionales (2012)

Tipo de Discapacidad ^a	Total PCD activas (2012) ^b	Nº contratos ^c	% contratos total	% nº contratos/ PCD activa ^c
Discapacidad del lenguaje		727	0,5%	
Discapacidad Intelectual	50.600	13.181	8,8%	26%
Discapacidad Sensorial (total)	88.900	15.056	10,0%	17%
Discapacidad Física	316.700	53.083	35,3%	17%
Discapacidad no declarada		68.284	45,4%	
Total	456.200	150.331	100,0%	28%

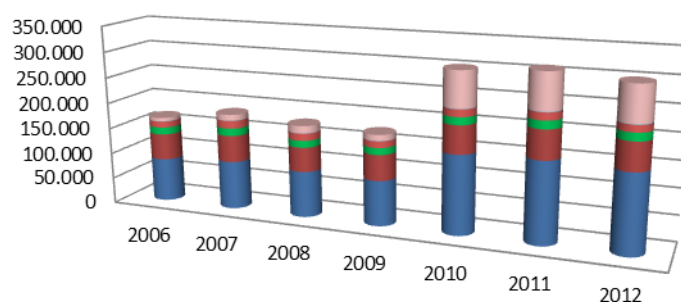
Nota: PCD: personas con discapacidad; Elaboración propia a partir de los datos recogidos en SEPE, 2013, datos año 2012, p.15 y el Empleo de las Personas con Discapacidad, www.ine.es.

^a Corresponden con las categorías identificadas en los informes del SEPE, en el Empleo de las personas con Discapacidad, no se distingue la discapacidad del lenguaje específicamente.

^b Datos procedentes del Empleo de las personas con Discapacidad, INE www.ine.es, el total de PCD activas es 531.800, el desfase en la suma corresponde con la discapacidad mental (75.500), que no registra el SEPE.

^c Hay que considerar que una persona puede haber tenido más de un contrato

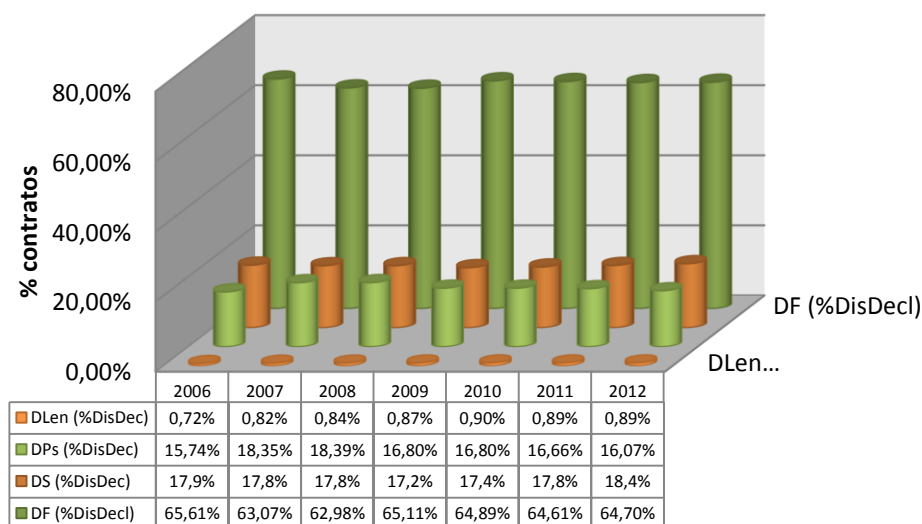
Gráfico III-4. Evolución de la contratación por tipos de discapacidad (2006-2012). Datos nacionales (valores absolutos)



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
■ No declarada (VA)	6.667	11.096	13.848	11.057	68.617	69.809	68.284
■ DLen (VA)	560	670	631	659	747	761	727
■ DPs (VA)	12.177	15.070	13.782	12.766	13.907	14.277	13.181
■ DS (VA)	13.865	14.580	13.324	13.081	14.409	15.290	15.056
■ DF (VA)	50.755	51.785	47.191	49.460	53.721	55.363	53.083
■ Total	84.024	93.201	88.776	87.023	151.401	155.500	150.331

Nota: DLen: Discapacidad del Lenguaje; DPs: Discapacidad Psíquica; DS: Discapacidad Sensorial; DF: Discapacidad Física. Elaboración propia con los datos de los informes anuales sobre el Mercado de Trabajo publicados por el SEPE, 2007; 2008; 2009; 2011; 2011b; 2012 y 2013.

Gráfico III-5. Evolución contratación por tipos de discapacidad (2006-2012). Datos nacionales (% sobre el total de discapacidad declarada)



Nota: DLen: Discapacidad del Lenguaje; DPps: Discapacidad Psíquica; DS: Discapacidad Sensorial; DF: Discapacidad Física. Elaboración propia con los datos de los informes anuales sobre el Mercado de Trabajo publicados por el SEPE, 2007; 2008; 2009; 2011; 2011b; 2012 y 2013.

Sectores y grupos ocupacionales

Hay un claro predominio de los contratos en el sector Servicios (que crece al pasar de suponer el 77,8% del total de los contratos realizados en 2006 al 82,9% en 2012) a una enorme distancia del resto de los sectores (7,8% Industria, 3,5% Construcción y 5,9% Agricultura en 2012). El predominio de la contratación de las PCD en el sector servicios es mayor en 8,5 puntos que en las PSD, lo que acentúa la concentración en dicho sector (SEPE 2013).

Entre 2005 y 2007 se detectó que una proporción importante de los contratos suscritos por PCD corresponde a ocupaciones como peones no cualificados y administrativos (Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009), situación que ha permanecido prácticamente estable hasta 2013. Atendiendo a los grandes grupos de clasificación de las ocupaciones el grupo que registra la mayor proporción de contratos (más del 40%), corresponde a ocupaciones

elementales¹⁰⁷. En segundo lugar los contratos se distribuyen en trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (aproximadamente 20%). El tercer grupo lo constituyen los empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (alrededor del 11%). Para los dos primeros grupos la situación es similar a la de las PSD (SEPE, 2007; 2008; 2009; 2011; 2011b; 2012; 2013 y 2014).

En cualquier caso, las ocupaciones que prevalecen, son los peones y el personal de limpieza, que junto con los vendedores de apuestas suponen el 26% de total de contratos suscritos en 2012. Resulta singular el caso de los vendedores de apuestas, pues el 68% de la contratación en esa ocupación corresponde a PCD y significa un 3,2% de total de la contratación de PCD (2012), lo que se atribuye a los “vendedores del cupón” de la ONCE (SEPE, 2013). También, llama la atención que el 20% de las personas contratadas como operario de la lavandería tengan discapacidad (a bastante distancia del 7,6% de los conserjes), lo que igualmente se puede asociar con cierta concentración ocupacional en torno a la red de lavanderías del Grupo ONCE.

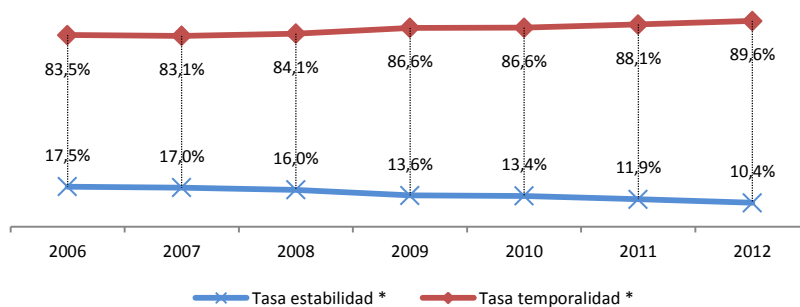
Modalidad de contrato y la rotación

Una de las consecuencias que ha presentado la crisis económica y el actual marco normativo laboral, es el aumento de la temporalidad en el conjunto del mercado de trabajo, que ha aumentado desde 2008, realidad y tendencia que también afecta a los contratos realizados por las PCD, de forma que en el último año considerado 2012, la tasa de temporalidad de los contratos se encuentra tanto en las PCD como en las PSD en torno al 90% (SEPE, 2013). Además, cabe señalar que la proporción de contratación indefinida en relación con la temporal es menor entre las personas con discapacidad sensorial y psíquica (10,8%) que en el resto de los grupos (11,8% discapacidad física, 12,3% sin discapacidad declarada y 13,4% discapacidad del lenguaje) (SEPE, 2009) (la evolución se puede observar en el Gráfico III-6).

¹⁰⁷ La nomenclatura de las ocupaciones corresponde a la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-2011. Por ocupaciones elementales incluye a los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), las más usuales entre las PCD son personal de limpieza, peones de industrias manufactureras, ordenanzas. También hay peones del transporte de mercancías y descargadores, que el SEPE incluye en ocupaciones elementales, pero en la CON-2011, tiene un grupo propio peones de varios tipos.

Teniendo en cuenta solo la contratación temporal, se observa que la mayoría son contratos de duración indeterminada, prevaleciendo los de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción, mientras algo más de una tercera parte tiene una duración inferior a un mes, lo que pone en evidencia la precariedad de la contratación, en tanto han sido estos los que más han aumentado, entre 2008 y 2012 un 41%, que alcanza un incremento del 86% si se considera el último decenio (2003-2012)¹⁰⁸. Así, parece haber terminado la situación de mayor estabilidad de las PCD puesta en evidencia en 2005, cuando crecían los contratos temporales pero también ascendía el número de contratos indefinidos, en la que los episodios de empleo temporales eran más largos entre éstas que entre el resto de la población (Rodríguez-Cabrero, García y Toharia, 2009).

Gráfico III-6. Tasas de temporalidad y estabilidad de las PCD (2006-2012). Datos nacionales



Nota: Los datos Elaboración propia con los datos de los informes anuales sobre el Mercado de Trabajo publicados por el SEPE, 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012 y 2013.

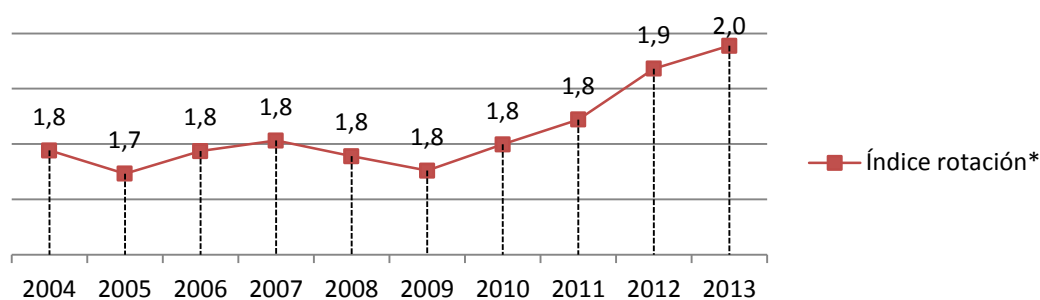
* Tasa de estabilidad: es el número de contratos indefinidos dividido por el número total de contratos; la Tasa de temporalidad es el número de contratos temporales dividido por el número total de contratos.

En coherencia con el aumento de la temporalidad se ha producido un incremento en el índice de rotación en la contratación, entendido como el cociente entre el número de contratos registrados y el de personas que los suscriben, tal y como se muestra en el Gráfico III-7, llegando en 2012 a firmarse prácticamente 2 contratos por cada persona contratada con discapacidad, que es un índice similar al de las PSD (2,4). El deterioro de las condiciones laborales se constata en el

¹⁰⁸ Los porcentajes de los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción varían para cada año, no obstante rondan el 60% del total en la mayoría de los casos.

aumento continuo de los contratos con jornada parcial en los últimos 10 años, pasando de un 18,9% en 2003 hasta el 38,4% en 2012, siendo además mayor que en el caso de las PCD (34,5 para las PSD).

Gráfico III-7. Índice de rotación contratos PCD (2004-2013). Datos nacionales



Nota: Elaboración propia con los datos de los informes anuales sobre el Mercado de Trabajo publicados por el SEPE, 2007; 2008; 2009; 2011; 2011b; 2012, 2013 y 2014.

* El índice de rotación es igual el cociente entre el número de contratos registrados y el de personas que los suscriben

III.2.3. Los salarios

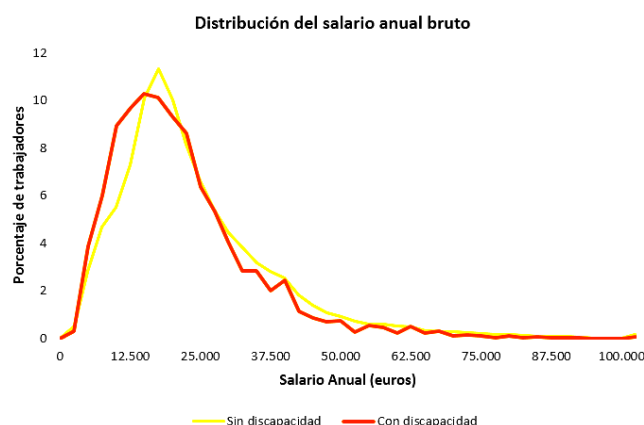
Uno de los determinantes fundamentales de la demanda de trabajo es el coste de la fuerza laboral cuyo principal componente son los salarios, además la distribución salarial refleja en buena medida los condicionantes de un mercado de trabajo. En nuestro caso, interesa describir la situación relativa de las PCD respecto al conjunto de PSD, además la fuente de información utilizada nos permite en algunos casos diferenciar la discapacidad física de la sensorial, aunque en este último caso no distingue entre auditiva y visual.

Los estudios internacionales evidencian las diferencias salariales entre la población con sordera y el resto de la población, así Willoughby (2011) constata diferencias salariales entre los sordos culturales (usuarios de la LS) y la población general y Winn (2007) igualmente confirma que los sordos australianos tienen salarios menores que el resto de la población, también Rydberg (2010) analiza las diferencias salariales de los sordos por nivel educativo.

En España, la información sobre los salarios de las PCD existe a partir de 2010, año en que el INE inicia la operación estadística “El Salario de las Personas

con Discapacidad” (SPD), por tanto, existen datos agregados solo para los años 2010 y 2011 (INE, 2013)¹⁰⁹. La información disponible muestra que las PCD asalariadas por cuenta ajena tienen un salario medio bruto anual menor que las PSD, un 10% para el 2010 (20.553,3€ y 22.842,6€ respectivamente) y un 11,5% en 2011 (20.337,4€ y 22.970,4€ respectivamente), sin embargo prácticamente se equiparan si se considera el salario más frecuente o salario modal (15.508€ para las PSD y 15.495€ para las PCD en el año 2011)¹¹⁰. Asimismo, aunque la distribución salarial es muy similar entre ambos grupos, las PCD se concentran en torno a los salarios más bajos (Gráfico III-8). Aunque con el aumento de la edad y la experiencia laboral las diferencias entre PCD y PSD se acortan, en ningún caso fue menor al 13%.

Gráfico III-8. Distribución del salario bruto anual. Datos nacionales. Año 2011



Nota: tomado de SEPE (2011). *El Salario de las Personas con Discapacidad*. Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011 y dela Base Estatal de Personas con Discapacidad. Nota de prensa de 5 junio de 2014, p.1. Recuperado de INE: <http://www.ine.es/prensa/np845.pdf>

Los salarios más igualados entre PCD y PSD se dan en el sector servicios donde la diferencia es de 9,6 puntos porcentuales, mientras que en Industria y

¹⁰⁹ Toda la información de este epígrafe, relativa a España, procede del informe de resultados de la estadística Los Salarios de Personas con Discapacidad para 2010 y la nota de prensa para los datos de 2011 y la serie de datos 2010-2011 obtenida del INE, recuperada de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p331&file=inebase&L=0>. Esta estadística recoge la información de personas con certificado de discapacidad, que abarca en 2010 al 3,8% de las personas en edad de trabajar. Los detalles básicos se exponen en el capítulo V, epígrafe V.6.

¹¹⁰ Salario más frecuente o salario modal, entendido como la moda estadística de los salarios. El salario mediano (aquel para el cual haya tantos trabajadores con salarios más altos como trabajadores con salarios más bajos) es 19.346€ y 17.754€, para PSD y PCD respectivamente. Además, hay que considerar que esta equiparación salarial se pueda deber a los efectos de la normativa para el fomento de la igualdad de oportunidades de las PCD (actualmente integrada en 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. B.O.E. nº 289. Martes 3 de diciembre de 2013).

Construcción, la diferencia aumenta a 16,4 puntos. También influye el tamaño de la empresa, de forma que las mayores diferencias se encuentran en empresas de entre 50 y 199 trabajadores, donde la diferencia es de 27%, mientras que en las pequeñas (de 1 a 49 trabajadores) disminuye a 12,6%. Las mayores diferencias salariales se encuentran vinculadas al tipo e intensidad de la discapacidad, siendo los salarios medios superiores en las PCD física y sensorial, frente a la discapacidad intelectual y mental (Tabla III-16).

Tabla III-16. Diferencias salariales por tipo de discapacidad (2011). Datos nacionales

Tipo Discapacidad	Salario bruto anual	Diferencia Total
Física y otras	21.469,50 €	1.132,10 €
Sensorial	21.132,20 €	794,80 €
Mental	17.639,50 €	- 2.697,90 €
Intelectual	11.452,90 €	- 8.884,50 €
Total	20.337,40 €	0 €

Nota: Elaboración propia con los datos del SPD, INE (2014). Unidades: euros

Finalmente, los salarios asociados a contratos que usaron medidas de fomento de empleo (reducciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y contrato específicos) fueron menores (en 2011, 16.079€ y 18.075€) que los que no tuvieron ayudas (en 2011, 22.740€ y 21.024,1€). Lo que resulta paradójico, pues si no se “subvencionan” los costes laborales, se esperarían salarios más bajos.

III.3. Conclusiones

A modo de recapitulación, se puede decir que cualquiera que sea la fuente de información que se tome, se constata la desventaja en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en relación con las personas sin discapacidad, lo que sugiere que las políticas públicas puestas en marcha en la última década no terminan de resolver el problema de la baja participación laboral de las PCD.

En España 7 de cada 1000 personas tiene una deficiencia auditiva y la población activa con discapacidad auditiva alcanza el 5,7% del total de PCD españolas entre 16 y 64 años, las PCDA en relación con el conjunto de PCD presentan mayores tasas de empleo y actividad así como menos desempleo registrado.

En relación con el sexo, las mujeres con discapacidad auditiva, igual que el resto de mujeres con discapacidad, tienen menos probabilidades de ser activas. Respecto a los condicionantes derivados de la edad, queda de manifiesto que a mayor edad mayores probabilidades de padecer una discapacidad auditiva, no obstante cabe destacar que será la población con sorderas congénitas y tempranas, especialmente las personas más jóvenes, las que tendrán más dificultades para acceder al mercado de trabajo, en cualquier caso, como con el resto de PCD a mayor edad mayores dificultades para acceder a un empleo.

Asimismo del hecho de que prácticamente el 80% de la población activa con discapacidad auditiva tenga un nivel de estudios inferior o igual a la enseñanza secundaria, se puede deducir que sus oportunidades laborales serán limitadas y sus posibilidades de progreso hacia empleos más cualificados quedarán supeditadas a las posibilidades de formación en el puesto de trabajo y de la experiencia laboral que adquieran.

Una valoración global de los datos disponibles, viene a confirmar que las empresas siguen sin llegar a cumplir la cuota de reserva, a pesar de que son conocedoras de esta obligación y de que la discriminación originada por la menor productividad de las PCD no parece ser la razón principal. Lo que conlleva centrar la atención en la intermediación, pues quizás en la manera de realizarla se hallen algunas razones que complementen las expuestas por las empresas.

La cuestión de la rotación laboral es preocupante, en cuanto es mayor que entre las PSD, y tiende a crecer en la medida que como novedad aumenta la temporalidad y los contratos de jornada parcial entre las PCD. Además, se vislumbra como una amenaza para el desarrollo de carreras laborales que conduzcan a un mayor nivel de integración laboral.

Respecto a la contratación, teniendo en cuenta las limitaciones de los datos y atendiendo a las características personales, en términos relativos no existen diferencias entre hombres y mujeres, se atisba menor presencia de las PCD mayores de 45 años y se concentran en los niveles de estudios más bajos. Asimismo, como ocurre con el resto de la población, abunda la contratación en el sector servicios, en puestos de baja cualificación y peones. En este sentido, pudiera estar dándose cierto efecto de concentración ocupacional de las PCD en torno a las actividades del grupo empresarial de la ONCE.

Finalmente, en cuanto a los salarios, la escasez de datos solo permite aproximarse a la realidad, que aparentemente es muy similar a las PSD, aunque las PCD se concentran en los salarios más bajos. Entre las PCDA, la situación es similar, si bien parece que el tipo de sordera puede ser un condicionante específico añadido.

Capítulo IV. Empleo y Discapacidad en Canarias

En el capítulo II expusimos la situación de la política de empleo para las PCD en España, excepto lo relativo a las medidas de ajuste entre la oferta y la demanda, esto es la intermediación laboral, que constituye el núcleo de nuestro objeto de estudio principal. Además, puesto que nuestro análisis empírico se sitúa en las Islas Canarias, hemos considerado oportuno hacer una contextualización precisa del estado de las principales medidas de fomento de empleo de las PCD en el archipiélago así como de los diferentes planes que se han llevado a cabo. Como en los apartados precedentes, distinguimos de manera concreta las consideraciones que se hacen para las PCDA y especificamos, a partir de los datos disponibles, los principales resultados que estas medidas han tenido tanto para las PCD como para las PCDA.

En la segunda parte del capítulo desarrollamos el marco conceptual de la intermediación laboral, la revisión de los estudios disponibles y el análisis comparativo de los distintos programas de empleo que existen en Canarias, según la normativa sobre la misma. En el último epígrafe recogemos las conclusiones sobre la relación entre la intermediación y los programas de empleo.

IV.1. Las medidas de fomento del empleo de las PCD en Canarias

Las medidas para el acceso al empleo disponibles en el ámbito nacional (las señalamos de nuevo en el Cuadro IV-1) se concretan en las comunidades autónomas con competencias en materia de empleo, a través de la elaboración de procedimientos específicos para gestionar el contenido de las normas nacionales y de la aprobación de normas y planes propios, mediante los cuales se materializarán las medidas previstas.

Cuadro IV-1. Resumen de medidas para el empleo de las PCD disponibles en España (bis)

Tipo de empleo	Medidas
Empleo ordinario	
Cuenta ajena	Cuota de reserva y medidas alternativas Empleo con apoyo Acceso empleo público
Cuenta propia	Fomento empleo autónomo Integración en cooperativas y sociedades laborales
Empleo protegido	
	Centros Especiales de Empleo Enclaves laborales

Nota: Elaboración propia

La Comunidad Autónoma de Canarias tiene competencias en materia de empleo desde 1999, por lo que desde el Servicio Canario de Empleo impulsa y desarrolla una serie de medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, que mayoritariamente consisten en la convocatoria de subvenciones de distinta naturaleza para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa nacional¹¹¹. En este apartado, se revisan las especificaciones que se han realizado a partir de las normas nacionales junto con los datos disponibles sobre la situación y se comentan las medidas de carácter instrumental (planes) disponibles. A continuación se presentan los principales resultados que estas han tenido en las personas con discapacidad (PCD) y en las personas con discapacidad auditiva (PCDA) de acuerdo con los datos de la Encuesta de Discapacidad y Atención a la Dependencia realizada por el INE en 2008 (EDAD-08). Por último, a modo de valoración global se recogen las conclusiones del apartado.

IV.1.1. Medidas para el acceso al empleo

Una de las medidas de apoyo, tal y como se recogió en el capítulo II, a la contratación de las PCD es la *cuota de reserva*, que las disposiciones canarias evocan en la mayoría de las resoluciones que se han dictado hasta la fecha, sin embargo no se ha localizado ninguna medida específica que se dirija a persuadir a

¹¹¹ REAL DECRETO 150/1999, de 29 de enero, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

los empresarios sobre la importancia de su cumplimiento, salvo la mención a la preferencia en la contratación pública a las que tengan el 2% de empleados con discapacidad, que se recoge en la Estrategia de Empleo de Canarias 2008-2013. Igual que ocurre con los datos nacionales, existen serias dificultades para conocer el grado del cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas canarias. Dependiendo de la fuente de información, entre el 6% y el 10% de las empresas de más de 50 trabajadores radicadas en el archipiélago cumplen la cuota (Fundación Equipara, 2008; Fundación ONCE, 2009), aunque sea el 100% de las empresas encuestadas las que afirmen conocer esta obligación (Fundación Grupo SIFU, 2011)¹¹².

La aplicación de las *medidas alternativas* en Canarias se regula administrativamente en 2009. En la orden se especifican las diferentes partes del procedimiento, añadiendo modelos normalizados e incluyendo matices que precisan algunos aspectos de la normativa nacional para su aplicación en esta Comunidad Autónoma¹¹³. De su contenido, cabe destacar que la documentación que se adjunte a la solicitud debe incluir los acuerdos entre la empresa obligada y la parte que será receptora de la medida alternativa.

No obstante, lo más llamativo es que, en el caso de las donaciones a entidades sin fin de lucro se tenga que explicitar el objetivo de la donación, incluyendo la opción de destinar el importe de la medida alternativa a proyectos de inversión, bien destinados a obras o adquisición de bienes, sin que quede clara la relación con el destino original de las mismas, este es la inserción laboral o la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, pudiéndose interpretar del contenido del artículo en cuestión que esta donación pueda dedicarse a otras actividades de la entidad beneficiaria.

En cuanto a los resultados, en Canarias parece agravarse la dificultad para obtener información sobre las empresas que recurren a las medidas alternativas, puesto que los escasos estudios sobre la cuestión no siempre desagregan los datos

¹¹² La Fundación Equipara es una entidad privada formada por empresas y profesionales interesados en promover la IL de las PCD. Más información en la página web de esta fundación <http://fundacionequipara.cdp-tatum.com/wp/>. Este estudio incluyó 65 empresas canarias.

¹¹³ ORDEN de 29 de julio de 2009, por la que se regula el procedimiento administrativo relativo a la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de personas trabajadoras discapacitadas en empresas de 50 o más trabajadores/as, reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. Boletín Oficial de Canarias núm. 155, martes 11 de agosto de 2009

por comunidades autónomas. Así, de acuerdo con el último informe del Observatorio del Grupo SIFÚ, el 83% de las empresas canarias de más de 50 trabajadores conoce el decreto que regula las medidas alternativas. El 45% recurre a la combinación entre el cumplimiento de la cuota y las medidas alternativas para cumplir la ley. Y, el 58% opta por contratar con Centros Especiales de Empleo como vía para cumplir las obligaciones derivadas de la excepcionalidad (Grupo Sifu, 2014).

En relación con el *Empleo con Apoyo* (EcA), el Servicio Canario de Empleo convoca subvenciones para esta modalidad de empleo, por primera vez, en 2008, repitiéndose en 2009 y 2010, con una dotación presupuestaria de 146.610€ para las dos primeras anualidades y de 146.000€ para el 2010. Sin embargo, del análisis de las resoluciones en el histórico de publicaciones del Boletín Oficial de Canarias, resulta que solo se concedió una subvención en 2010 por importe de 992.76€. En lo referente al contenido de las convocatorias, reproducen con algunos matices la normativa nacional adaptando los antecedentes a la situación concreta de Canarias, especialmente en lo relativo a la Estrategia de Empleo de Canarias 2008-2013, en la que se prevé el fomento del Empleo con Apoyo (EcA) como vía para la integración sociolaboral de las PCD¹¹⁴. Asimismo, se incorporan los criterios de valoración de las solicitudes de subvención, especificando los aspectos que se considerarán y la puntuación que se otorgará a cada uno.

Probablemente, la consideración del EcA en la Estrategia de Empleo haya sido la razón que impulsó la convocatoria de subvenciones en Canarias para fomentarlo. Sin embargo, aunque las convocatorias habidas supusieron una posibilidad de financiación para este tipo de proyectos, parece que no han tenido buena acogida, quizás la falta de éxito de la convocatoria esté relacionada con que el importe es bajo en relación con los costes de contratación de un preparador laboral, además de por ser necesario el compromiso previo de contratación. Todo

¹¹⁴ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el Programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, BOE nº 168, del 14 de julio de 2007.

sugiere un escaso desarrollo del EcA en Canarias, al menos usando esta vía de financiación¹¹⁵.

Ahora bien, el hecho de que no se use esta modalidad de contratación y las subvenciones asociadas a la misma, es compatible con la existencia de experiencias donde se considera el EcA como una metodología para la inserción laboral, que podría conducir a contratos de otra modalidad. De hecho, hay constancia de que varias ONL de PCD del archipiélago han participado en el Programa de Empleo con Apoyo liderado por INICO (Instituto de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca) y financiado por la extinta obra social de CajaMadrid (Verdugo et al., 2010).

Respecto al *acceso al empleo público*, en Canarias se reguló en 1998 estableciendo que podrán concursar los ciudadanos con grado de discapacidad igual o superior al 33%, que estén en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo a los cuales aspiran. Para ello, se podrán realizar las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo y de las pruebas de acceso si, a juicio de la Administración, procede, siempre de acuerdo con los principios de mérito y capacidad¹¹⁶. A estos efectos, se especifican las condiciones generales mínimas físicas, psíquicas o sensoriales imprescindibles para poder ejecutar las tareas fundamentales de cada grupo o categoría, distinguiendo entre el personal funcionario y laboral. En todo caso, se hará una reserva de vacantes del 5% del total de la oferta pública de empleo anual.

En general, la normativa canaria exige tener un lenguaje inteligible y no padecer ninguna enfermedad que impida cumplir, al menos, el 75% de las jornadas hábiles de trabajo o que obligue a períodos largos de ausencia por causa directa de las secuelas (Martínez, 2009). Por la relación con el objeto de estudio se reproducen las condiciones mínimas previstas para las personas con discapacidad auditiva que pretendan acceder a un puesto de empleado público (Cuadro IV-2) .

¹¹⁵ Esteban-Legarreta (2013b) confirma que durante el año 2012 solo se publicaron convocatorias para financiar proyectos de EcA en Cataluña, Madrid, Cantabria, Navarra y Galicia (p.68), lo que parece confirmar que esta situación no es específica de las Islas Canarias.

¹¹⁶ El Decreto 43/1998, de 2 abril, desarrolla el Capítulo IV, Título VI de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, regulador del sistema de acceso de personas con minusvalía para la prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y medidas de fomento para su integración laboral Boletín Oficial de Canarias, nº 53, de 1 mayo 1998.

Cuadro IV-2. Requisitos de acceso al empleo público para las PCDA en Canarias

	Funcionarios	Personal laboral
Grupo E	que el disminuido [sic] pueda entender la palabra hablada, aunque sea con la ayuda de audífonos, y que pueda seguir una conversación	las personas con disminución [sic] sensorial tendrán que reunir las aptitudes necesarias que les permitan desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo, de acuerdo con lo que establece el anexo de categorías y funciones del Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias
Grupo D	se admite la sordera total, siempre que tenga lectura labial	
Grupos C, B y A	que el disminuido [sic] pueda entender la palabra hablada, aunque sea con la ayuda de audífonos, y que pueda seguir una conversación	

Nota: se mantiene la redacción literal de la normativa. PCDA: personas con discapacidad auditiva. Elaboración propia a partir del Decreto 43/1998

Los requisitos que se piden a las PCDA para acceder a un empleo público en Canarias, entrañan cierta paradoja. Por un lado, los requisitos para el grupo E parecen menos exigentes que para el grupo D, aunque ambos son puestos auxiliares en los se entiende que habrá interacción comunicativa, generalmente las competencias del grupo de E suelen tener menor alcance que las del grupo D, lo que conllevaría menos requisitos en los aspirantes, lo contrario de lo que se observa en esta normativa. Por otro, parece que se conciba la comunicación como un proceso unidireccional, es decir bastaría con que la PCDA entienda la instrucción, usando la lectura labial, pero no se prevé que esta tenga la necesidad de establecer una comunicación. Con todo, parece que la sordera total con un sistema de comunicación no verbal quedaría excluida de esta opción de empleo.

En cuanto a las pruebas de acceso al empleo público, aunque las previsiones son positivas, en el caso de las personas sordas no tienen el alcance práctico deseado, ya que la adaptación de las pruebas selectivas, el contenido de los ajustes razonables y la ampliación del tiempo para la realización de los ejercicios, serán consecuencia de las peticiones expresas a los tribunales calificadoros, por lo que pueden darse situaciones de agravio que se resolverían con un reglamento más completo que estableciera horquillas para determinar los límites de los ajustes (Paz, 2010).

En Canarias, desde 2009 existe un censo de *trabajadores autónomos* con discapacidad que tiene como objetivos promover este tipo de actividad y facilitar la contratación por parte de las empresas que tienen que cumplir las medidas alternativas, en este registro figuran inscritas cinco personas con discapacidad¹¹⁷. Además, tomando como base la normativa nacional, el Servicio Canario de Empleo convoca en 2014 las subvenciones para la promoción del empleo autónomo, entre las que se encuentran las dirigidas a las PCD¹¹⁸. Cabe destacar que se mantienen los importes para el establecimiento como autónomos recogidos en la normativa nacional (8.000€ para desempleado con discapacidad y 10.000€ en el caso de las mujeres), así como para las destinadas a asistencia técnica y a formación. Sin embargo, la administración autonómica contempla la posibilidad de reducir la subvención financiera en función de la dificultad del solicitante para acceder al mercado de trabajo.

De la misma manera, en relación con el *empleo protegido*, el Servicio Canario de Empleo ha generado los procedimientos necesarios para el acceso a las subvenciones previstas en la normativa nacional para los Centros Especiales de Empleo (CEE)¹¹⁹. Entre todas ellas, merecen especial atención las dirigidas a reducir costes salariales, pues se subvenciona el 50% del salario mínimo interprofesional y la exención del 100% de las cuotas empresarial de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato. Igualmente, en Canarias se convocaron las subvenciones para el apoyo a la actividad profesional previstas en el RD 469/2006, entre 2006 y 2011, valorando entre otras cuestiones el número de PCD que son contratadas, durante al menos seis meses, en empresas ordinarias y especificando las cuestiones relativas al procedimiento¹²⁰. Del análisis del Boletín Oficial de Canarias se desprende que no se convocaron ni en 2012 ni 2013, quizás

¹¹⁷ Toda la información se encuentra en la página web del Servicio Canario de Empleo (SCE): https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_empleo_censo_de_trabajadores_autonomos

¹¹⁸ La normativa nacional aludida es la ORDEN TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, BOE nº 136, de 7 junio 2007. La información referida a Canarias se encuentra en la página web del Servicio Canario de Empleo (SCE): http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_economia_social_programa_promocion_empleo_autonomo

¹¹⁹ ORDEN de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. (BOE nº 279, de 21.11.1998).

¹²⁰ Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, BOE nº 96, de 22 de abril de 2006.

aprovechando el resquicio de la norma que las condiciona a la disponibilidad presupuestaria, puesto que se vuelven a convocar en 2014¹²¹.

En Canarias, los CEE se han incrementado con una tendencia similar a la nacional, así se pasó de los 19 centros de 1998 a los 60 de 2008 (Cueto, Malo, Rodríguez y Francos, 2009) permaneciendo estables hasta 2014¹²². Según los datos disponibles para Canarias, referidos a 2007, se comprometieron gastos por 2.761.749,49€ para las ayudas a los CEE frente a los 784.025,47€ destinados al fomento de la contratación ordinaria, aunque el gasto por participante en los CEE es cinco veces menor que el destinado a subvencionar el empleo ordinario (2.738,65€ y 14.175,22€ respectivamente) (EDEI Consultores, 2010, p.36-37)¹²³.

A pesar de la creciente investigación sobre los CEE los datos para Canarias son escasos. No obstante, se sabe que el 12% de las PCD ocupadas en el archipiélago lo está en estas empresas, de las cuales el 15,5% tienen discapacidad sensorial y que los CEE de las islas tienen una media de 20 trabajadores por centro (KPMG, 2012). Si bien en la Estrategia de Empleo de Canarias se apuesta por la integración laboral ordinaria mediante el Eca, los recursos económicos destinados a financiar el empleo protegido y el grado de desarrollo de los procedimientos para la gestión de los incentivos disponibles para los CEE, sugieren que el Gobierno Canario, está priorizando esta forma de integración laboral. En todo caso, se podría interpretar como la anticipación de la pérdida de protagonismo del empleo ordinario frente al protegido, lo que a nivel nacional se confirma con el contenido de la LGDPCD-2013.

En relación con los *enclaves laborales*, que como ya se expuso son una forma de empleo de transición, parece ser la modalidad de integración laboral menos extendida en España para la que la administración canaria, según el análisis del Boletín Oficial de Canarias, no ha hecho normativa específica ni ha convocado subvenciones.

¹²¹ Resolución de 15 de julio de 2014, de la Presidencia, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, en el marco de los servicios de ajuste de personal y social de los Centros Especiales de Empleo, para el ejercicio 2014. Boletín Oficial de Canarias núm. 146 del 30 de julio de 2014.

¹²² Relación de CEE Canarias del SCE a 15/04/14 Recuperado de http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_empleo_centros_especiales_empleo.

¹²³ Es el único informe de evaluación de las políticas de empleo en Canarias que se ha localizado. Recuperado de <http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/observatorio/obecan/tematica/estudios/historicos> , el 14 de abril de 2014, realizado por EDEI Consultores.

Por último, en referencia a los *contratos específicos* y los incentivos asociados a ellos, cabe recordar que la normativa nacional solo permite la adecuación en lo relativo a la gestión de las subvenciones. Por lo que, en la página web oficial del SCE se recogen: las condiciones generales para acceder a las subvenciones por la celebración de un contrato indefinido y para la adaptación al puesto de trabajo; se especifican las subvenciones; y, se publican los formularios necesarios para la solicitud. No obstante, al contrario que con el resto de la información que difunde el SCE en el apartado dedicado a la discapacidad, en esta no vincula la información a la normativa nacional.

IV.1.2. Planes generales y específicos para PCD

En Canarias, siguiendo la misma lógica de la relación entre España y la UE, se redactan planes de empleo que concretan los objetivos para la región a partir de las directrices nacionales. De este modo, tanto en el “Plan Estratégico de Empleo de Canarias 2002-2006” (PIEC) como en la vigente “Estrategia de Empleo en Canarias 2008-2013”, se incluyen objetivos relacionados con las personas con discapacidad.

De forma concreta, en la Estrategia de Empleo de Canarias, se propone como objetivo estratégico: la “Mejora de la empleabilidad de las Personas con Discapacidad”, potenciando el acceso a la actividad laboral en condiciones de igualdad, sin perjuicio de que siga promoviendo el empleo protegido en los CEE. Para su logro, se proponen el desarrollo de actuaciones relacionadas con el fomento del teletrabajo, la mejora de los procedimientos para la ejecución de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva, el estímulo de la contratación en el mercado ordinario mediante el empleo con apoyo, la creación de un registro específico de este grupo en las oficinas de empleo y la prioridad en los contratos públicos para las empresas que cumplan la cuota de reserva¹²⁴.

¹²⁴ A partir de 2010, el Observatorio de Empleo de Canarias publica datos de las demandas de empleo de PCD en el archipiélago, pero utiliza una clasificación que parece derivarse del baremo para el reconocimiento de la discapacidad recogido en el REAL DECRETO 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, lo que resulta llamativo dado que en esa fecha ya estaban actualizadas las normas además de incorporadas las modificaciones derivadas de la CIF de 2001. En pocas palabras, este registro constituye un esfuerzo estéril ya que no se especifica el contenido de los grupos, lo que los hace incomparables con otras fuentes de información e inútiles a los efectos de conocer el tipo de discapacidad que tienen los demandantes, por lo que los datos para Canarias siguen procediendo, si existen, de los registros centrales del SEPE. El detalle de la clasificación se puede consultar en la página web oficial del Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAN) <http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/observatorio/obecan/tematica/estadisticas/discapacidad>.

Asimismo, da preferencia a las personas con discapacidad en la concesión de becas para la formación profesional y pretende asegurar su acceso al autoempleo en igualdad de oportunidades con la población sin discapacidad.

En Canarias, durante el periodo de referencia (2006-2011) no se han desarrollado planes de acción específicos para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, si bien el Plan General de Servicios Sociales de Canarias (2000-2008) contiene una parte dedicada a las personas con discapacidad. Entre sus criterios está “potenciar políticas activas de integración, especialmente a través de la educación, la formación profesional y el empleo (con las adaptaciones que fuesen necesarias en cada uno de los casos)”. Para ello se propone, entre otros objetivos, “el desarrollo de iniciativas tendentes a la integración laboral de las personas con minusvalía, mediante la cooperación activa con los organismos responsables de la promoción laboral”. Objetivo que se concreta en una medida orientada a favorecer la transición desde el centro ocupacional hacia el empleo ordinario, aspirando a doblar el número de contrataciones existentes en el año 2000 cuando finalice el plan, esto es, duplicar el número de personas con discapacidad contratadas que estuvieran en un centro ocupacional en 8 años (Gobierno de Canarias, 1999).

Trascurridos algunos años desde su finalización, no es posible conocer lo que efectivamente se consiguió en el marco de este plan. Por el contrario, parece claro que en Canarias en ese momento la cuestión del empleo de las PCD, se seguía considerando un “asunto más social que económico”, pues tanto el organismo promotor, como los centros ocupacionales, se encuadran en los servicios sociales. No obstante, es cierto que el Plan de Servicios Sociales convivió con el extinto PIEC lo que apunta a caminos paralelos, en la forma de abordar la cuestión, aunque también se podría interpretar como un síntoma de la falta de integración de las políticas dirigidas a fomentar el empleo de las PCD. En todo caso, la expiración del Plan de Servicios Sociales, que no se renovó, coincide con la aprobación de la Estrategia de Empleo de Canarias en 2008, lo que puede significar un punto de inflexión en la consideración de la cuestión del empleo de las PCD. Pues, aunque no existe un programa específico de empleo para las PCD dentro de la Estrategia, al menos se las incluye dentro los grupos prioritarios.

En definitiva, toda vez que la propia Estrategia de Empleo de Canarias, reconoce la importancia de integrar las diferentes medidas de políticas activas y de responder a las peculiaridades de los diferentes grupos a los que se dirigen, parece lógico que se avance hacia el diseño de un Plan de Empleo Específico para las PCD de las islas, adecuando las respuestas a sus particularidades y las nuevas necesidades derivadas de la situación del mercado de trabajo actual. En un planteamiento óptimo, esto supondría en primer lugar, tomar como referencia las previsiones que recogen las estrategias específicas tanto la europea como la nacional para adaptarlas al contexto canario. Y, en segundo lugar, articular de manera clara las relaciones entre medidas generales y específicas, mediante programas concretos dirigidos a atender las diferentes necesidades de las PCD. Un requisito adicional, aunque no menos importante, es el de realizar una evaluación de resultados de los planes precedentes, lo que contribuiría a especificar las consecuencias de sus logros y sus limitaciones.

IV.1.3. Resultados

La EDAD-2008, proporciona información comparable para la mayoría de las medidas de fomento del empleo de las PCD analizadas, si bien para las PCDA de Canarias, es prácticamente inexistente. Igualmente, en algunos casos, como con el empleo público, las variables registradas solo permiten una aproximación al alcance de los efectos de esas medidas. Asimismo, el hecho de que una persona se pueda haber beneficiado de más de una medida obliga a la cautela en el momento de extraer conclusiones. En general, con las salvedades expuestas, se podría decir que la mitad de la población con discapacidad ocupada en Canarias se ha beneficiado de alguna de las medidas de fomento de empleo disponibles para ayudar a reducir las barreras que encuentra en el acceso al mismo.

De manera concreta, los datos recogidos en la Tabla IV-1, sugieren que el empleo ordinario en empresas privadas, tanto por el número de beneficiarios de la cuota de reserva como por el de contratos, es aún muy escaso. Mientras el empleo público, parece tener mayor presencia, aunque la disparidad de resultados entre distintas fuentes, impide conocer si realmente este es mayor que el generado en

empresas privadas. La segunda forma de empleo ordinario recogida, el empleo autónomo, se revela como una opción con mayor extensión que el empleo por cuenta ajena, en el que las personas sordas encuentran cabida. En este ámbito, es destacable que existan PCD que asumen el liderazgo de su propia empresa incluida la responsabilidad de tener asalariados, lo que es coherente con la realidad de las empresas canarias, cuya mayoría tiene como titular una persona física. Además, ayuda a “desmitificar” la creencia de que a las PCD les falta iniciativa y autonomía. Paradójicamente, la convocatoria de los incentivos para fomentar el empleo autónomo es la más reciente (2014) de todas las analizadas.

Los datos de los empleos de transición, EcA y Enclaves Laborales, son realmente desalentadores, pues indican que estas dos formas de empleo no existen en Canarias, al menos registradas como tales. Finalmente, los datos sobre el empleo protegido son muy heterogéneos, lo que dificulta la comparación con las otras medidas analizadas. En cualquier caso, esta opción de empleo beneficia a buena parte de las PCD, entre las que se encuentran las personas sordas.

En conjunto, considerando los datos expuestos como una aproximación para conocer el efecto de las medidas de fomento del empleo de las PCD en Canarias, las vías para promover el empleo de transición, aun teniendo incentivos concretos como es el caso del EcA, no logran tener un impacto significativo. Lo que probablemente, sea un reflejo de las dificultades que entraña su puesta en marcha, particularmente los enclaves laborales, que requieren el compromiso de una empresa ordinaria, y como se expuso las radicadas en Canarias parecen resistentes a incorporar PCD a sus plantillas.

Tabla IV-1. Principales resultados en Canarias de las Medidas de Políticas Activas de empleo para Personas con Discapacidad.

Denominación	Procedimiento específico en Canarias	Año de inicio	Nº de PCD beneficiarias	% sobre total PCD incluidas en el grupo ^a	Nº de PCDA beneficiarias	% PCD Canarias/España
Cuota de reserva	No		1.400		Sin datos	5%
Sector público			1.000	75,40%	Sin datos	7%
Sector privado			400	32,00%	Sin datos	3%
Medidas alternativas	Si	2009	Los datos disponibles informan que el 85% de las empresas canarias conoce la norma, el 45% las combina con la cuota y el 58% contrata con CEE (Grupo SIFÚ, 2014)			
Empleo con Apoyo ^b	Si	2008	0	0	Sin datos	0%
Empleo público ^c	Si	1998	1.300	15,90%	Sin datos	3%
Empleo autónomo	Si	2014	2.000			3%
Con asalariados			400	3,75%	0	2%
Sin asalariados			1.600	14,12%	600 (18,73%)	4%
Integración en cooperativas y sociedades laborales	No		0	0	Sin datos	0%
Centros Especiales de Empleo	Si	2006	Sin datos	12% ^d	15,5% ^d	
Enclaves laborales ^b	No		0	0	Sin datos	0%
Contratos específicos para PCD	No		500	39,66%	Sin datos	1%
Incentivos a la contratación	No		400	29,11%	Sin datos	3%

Nota: todos los datos proceden de la Encuesta de Discapacidad y Atención a la Dependencia (EDAD-2008), excepto en los que se especifica la fuente, se refieren solo a la población de 16 y más años que estaba trabajando; hay que considerar que una persona se puede haber beneficiado de más de una medida; los porcentajes salen directamente de las tablas del INE. Año de inicio: corresponde con la aprobación en Canarias de normativa propia o convocatoria de subvenciones; PCD: Personas con Discapacidad; PCDA: Personas con Discapacidad Auditiva.

^a En el mismo grupo se registran la cuota de reserva sector público y privado, contrato específico, incentivos a la contratación, y otras medidas (enclaves laborales y empleo con apoyo).

^b Los datos referidos a Empleo con Apoyo y Enclaves Laborales se registran juntos, por lo que se repiten y no se conoce cuantas personas se han beneficiado de cada una de ellas.

^c El dato corresponde con la variable "funcionario" referida al tipo de contrato actual. Para esta medida existen datos muy dispares procedentes de otras fuentes.

^d Estos datos proceden de KPMG (2012). Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Fundación ONCE, FSE y FEACEM.

IV.1.4. Conclusiones

En síntesis, del análisis del repertorio normativo de la Comunidad Autónoma Canaria, se desprende que la mayoría de los procedimientos específicos para la gestión de las medidas de fomento del empleo de las PCD, coinciden con la entrada en vigor de la Estrategia de Empleo de Canarias en 2008, lo que de algún modo pone en evidencia el carácter residual que hasta ese año ha tenido la inserción laboral de las PCD en la agenda política canaria, ya que las previsiones recogidas en el PIEC y en el Plan de Servicios Sociales parecen haber quedado en simples declaraciones de intenciones, si bien es cierto que la ausencia de información sobre los resultados de estos planes impide confirmar esta hipótesis.

Igualmente queda en evidencia que en Canarias no se ha diseñado un marco de actuación comprensivo que conjugue todas las medidas previstas para el fomento del empleo de las PCD. En esa dirección, los avances parecen concretarse en la agrupación de toda la información disponible sobre la materia, bajo la etiqueta “Discapacidad” en la página *web* del Servicio Canario de Empleo, como uno más de los temas principales que incluye. El que se singularice la etiqueta “Discapacidad” frente a otras posibles de grupos igualmente prioritarios como “mujeres” o “jóvenes”, puede entenderse como un tratamiento especial de este grupo, contribuyendo a visibilizar más las medidas dirigidas a las PCD, bien porque su situación de dificultad es mayor, bien porque el uso de los incentivos constituye una herramienta de mayor peso que en el caso de los restantes grupos prioritarios.

La situación descrita en cuanto al impacto de las distintas medidas, indica que a pesar de que las empresas tienen un conocimiento amplio de la obligación de la cuota de reserva, el cumplimiento es escaso, sin que la Comunidad Autónoma haya desplegado ninguna estrategia dirigida a persuadir a las empresas de la necesidad de incrementar su cumplimiento. Por el contrario, sí que existe un procedimiento específico para las medidas alternativas, probablemente motivado por las implicaciones que estas tienen en la gestión del SCE, responsable de su canalización efectiva, y porque estas medidas se prefiguren como una vía de financiación complementaria que permita a las ONL poner en marcha proyectos que compensen la falta de iniciativas públicas en esta materia.

Asimismo, es necesario revisar los requisitos para acceder a un empleo público en la Comunidad Autónoma Canaria, pues en la actualidad, las personas sordas que usan preferentemente la Lengua de Signos como sistema de comunicación, estarían excluidos de esta opción de empleo. Por el contrario, el empleo autónomo se revela como una opción válida para este grupo, aun cuando el esfuerzo por aunar los incentivos y facilitar el acceso a los mismos ha sido muy reciente.

Por otra parte, queda de manifiesto el muy escaso desarrollo del Empleo con Apoyo y los Enclaves Laborales, lo que deja sin opciones a las PCD que requieran empleos de transición como medio para la mejora de sus habilidades y de su experiencia laborales. Además, es evidente que el recurso al desarrollo de un enclave laboral como forma alternativa de cumplir la cuota no ha resultado de utilidad a las empresas canarias.

Con todo, a pesar de la escasísima evaluación de las políticas públicas realizada en Canarias en los últimos años, tanto a nivel general como de las de fomento del empleo de las PCD en particular, la aproximación presentada con los datos disponibles, sugiere que ha habido avances, al menos en lo que ha facilitar la gestión de los incentivos disponibles se refiere. En conjunto, la mitad de la población con discapacidad del archipiélago se está beneficiando de alguna de las medidas existentes, lo que representa entre el 3% y el 5% del total de PCD españolas favorecidas por este tipo de medidas.

Para terminar, no podemos dejar de llamar la atención sobre la necesidad de evaluar las políticas públicas dirigidas al fomento del empleo de las PCD, pues sin información completa sobre sus efectos, las dificultades para mejorar la eficacia y eficiencia de las medidas disponibles seguirán siendo considerables.

IV.2. Intermediación laboral y programas de empleo

Como se avanzó en el epígrafe II.1 además de las medidas dirigidas a facilitar la contratación, entre las previstas en las políticas activas, son de especial interés los mecanismos para mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. En este apartado, nos proponemos determinar qué es y cómo se lleva a cabo la intermediación laboral con las personas con discapacidad (PCD) y realizar una exploración de las características de los programas de empleo disponibles en Canarias para aproximarnos al papel que pueden tener en los servicios de intermediación.

Para ello, en primer lugar, se recogen la conceptualización de la intermediación y de los programas de empleo así como una revisión de la literatura disponible. El siguiente epígrafe se dedica a la caracterización de algunos de los programas de empleo existentes en Canarias partiendo del análisis de la normativa que los regula. El último apartado se dedica al análisis comparativo global.

IV.2.1. Marco conceptual

Una vez situadas como población activa, las PCD se enfrentan a la búsqueda de empleo, proceso en el que la intermediación laboral cobra especial relevancia dados los obstáculos ya enunciados que estas tienen para acceder a un puesto de trabajo. El principal objetivo de la intermediación laboral sería resolver los problemas de asimetría e información imperfecta que se producen en el mercado de trabajo, que una vez más, afectan de forma singular a las PCD (Cazallas y García, 2009; Malo, 2004b, 2005), tal y como se ha explicitado en el epígrafe III.2.

Intermediación Laboral

Algunos autores como Sempere, Cano, Charro y Baena (2005) discuten si la intermediación forma parte de las políticas activas de empleo (PP.AA.), si bien la mayoría entiende que esta es una parte más de ellas, centrada efectivamente en mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda, realizada tanto por los servicios

públicos de empleo (SPE) como por agentes privados que pueden tener diferentes vínculos con la Administración Pública, como las agencias privadas de colocación o las entidades colaboradoras de los SPE (Boeri y VanOurs, 2008; Malo, 2004b y 2005; Mazza, 2011; Ruesga, 2002; Sempere, Cano, Charro y Baena, 2005).

Tomando como referencia la Ley de Empleo (LE-2003), se entiende por intermediación laboral “el conjunto de acciones que tiene por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad, proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades” y “con independencia del agente que la realice, la intermediación tiene la consideración de un servicio de carácter público”¹²⁵. En la Ley de Empleo, aunque lo trata en un capítulo distinto de las políticas activas, la intermediación laboral se considera un instrumento más de esta parte de la política de empleo española¹²⁶.

Para Prieto (2009), el objetivo primordial de la intermediación laboral es la reducción de costes de la búsqueda de empleo, al permitir revelar atributos de los trabajadores potenciales a las empresas y de los empleos disponibles a los candidatos que no se reflejan en la información pública, como son la experiencia educativa y laboral o las características de las vacantes. Así, con una gestión óptima de los servicios de intermediación se incrementa la eficiencia del mercado al optimizar el emparejamiento de atributos entre personas y empleos. Por tanto, entre las ventajas que proporciona estaría mejorar la calidad del emparejamiento, entendiendo que se logra cuando la persona empleada sea la idónea para el puesto, sea más productiva y por ende, tenga mayores probabilidades de permanecer en el empleo por más tiempo (Mazza, 2003).

Para lograr los objetivos atribuidos a la intermediación laboral es necesario que se cuente con una cartera de servicios, entre los que se pueden distinguir, los primarios o básicos y los secundarios¹²⁷. Los primeros están presentes en todos los

¹²⁵ Artículo 20 del texto consolidado que incluye las modificaciones derivadas de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹²⁶ Sempere, Cano, Charro y Baena (2005) cuestionan que la intermediación en la LE se trate en un capítulo distinto de las PP.AA., aunque estos mismos autores luego incluyen la intermediación como una medida más de las PP.AA..

¹²⁷ La distinción entre primarios o básicos y secundarios se hace tomando como criterio su disponibilidad en los diferentes sistemas de intermediación (Mazza, 2003).

sistemas de intermediación, distinguiéndose entre: la asistencia en la búsqueda de empleo y el servicio de colocación. Mientras que se consideran secundarios aquellos que solo se ofrecen en algunos de los sistemas de intermediación, pero que pueden resultar fundamentales para mejorar el ajuste entre personas y puestos, como la elaboración de perfiles del empleo y la evaluación de las competencias del postulante; la capacitación directa o el envío a la capacitación; la información sobre el mercado de trabajo; la provisión de servicios sociales y de seguro de desempleo, y la prestación de servicios especializados a los empleadores (Mazza, 2003, p. 167).

En el Cuadro IV-3 se recoge un resumen detallado del contenido de los servicios de intermediación (básicos y secundarios) que se podrían encontrar en los diferentes sistemas de intermediación. Cabe añadir, que el conjunto de actividades al que hace referencia la Ley de Empleo no se concreta, por lo que se podría asimilar con una oferta de diversos servicios similares a los señalados por Mazza (2003) combinados de manera diferente según el contexto de aplicación y la naturaleza específica del agente que los ofrezca. Con todo, el “sistema de intermediación laboral” (Ruesga, 2002; Mazza, 2003) se puede definir como el conjunto de servicios y agentes de diferente naturaleza que operan en distintos niveles del territorio con la misma finalidad, mejorar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo.

Cuadro IV-3. Servicios de intermediación laboral: funciones principales

Categoría de servicio	Tipos de servicios	Clientes destinatarios
Búsqueda de empleo/perfil del empleo	Evaluación de competencias o envío a evaluación Caracterización de los usuarios para determinar los servicios que necesitan Elaboración de currículos Orientación laboral Bancos telefónicos para la búsqueda de empleo Asistencia en la búsqueda de empleo "Clubes de empleo" Gestión de los casos individuales	Quienes buscan trabajo
Colocación /intermediación	Base de datos de vacantes a nivel nacional Colocación Revisión de listas de vacantes (empresas) Selección de candidatos (para las empresas) Recontratación por otra empresa (<i>outplacement</i>) Selección de candidatos para puestos determinados (empresas)	Empleadores Quienes buscan trabajo
Capacitación	Evaluación de necesidades y requisitos de capacitación Remisión a proveedores de capacitación públicos y privados Capacitación directa por el sistema de intermediación laboral (limitada)	Quienes buscan trabajo Proveedores de capacitación Empleadores
Servicios especializados para los empleadores	Evaluación de recursos humanos Asesoría legal en materia de empleo Selección y examen de candidatos Vinculación/enlace con promotores del sector privado Orientación de la capacitación del personal	Empleadores
Información sobre el mercado laboral	Provisión de información y análisis de las tendencias del mercado laboral	Gobierno (local y nacional) Empleadores Quienes buscan trabajo Instituciones de capacitación
Seguro de desempleo/acceso a los servicios sociales	Administración de los beneficios del seguro de desempleo o remisión al seguro de desempleo Remisión a, o coordinación con, los servicios sociales Remisión a programas de trabajo por cuenta propia	Quienes buscan trabajo y los empleados

Nota: adaptado de Mazza, 2003, p.168

En España, los servicios de intermediación laboral han sido monopolio del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) hasta que se inicia la descentralización de las competencias en materia de empleo a las comunidades autónomas y tiene lugar una apertura progresiva a otros agentes públicos y privados, como las empresas de trabajo temporal y las agencias de colocación, que tras la reforma del

mercado de trabajo realizada en 2010 podrán tener ánimo de lucro además de las genéricamente denominadas “entidades colaboradoras”¹²⁸. La intermediación dirigida a las PCD, se ofrece tanto desde servicios públicos como privados, además pueden darse ciertas diferencias en las actividades que se realizan. La singularidad es que sean las organizaciones de las PCD uno de esos agentes privados.

Los Servicios Públicos de Empleo

Los servicios públicos de empleo (SPE), se consideran parte de las políticas regulativas (o generales) que establecen normas para ordenar la conducta de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, mediante el establecimiento de leyes que obligan a realizar ciertas acciones (Bergeskoc, 2001; EIM Business and Policy Research, 2004), como la canalización de ofertas de empleo a través de las oficinas por las empresas o la inscripción como demandante de empleo para poder acceder a los servicios o ciertos programas de empleo¹²⁹. En el caso de Canarias, estas competencias las tiene el Servicio Canario de Empleo (SCE).

En la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las PCD 2008-2012 (líneas de actuación 3.2, 3.4 y 3.5, pp. 36-37), se propone la adecuación de los servicios públicos de empleo para potenciar el sistema de intermediación, mejorando la coordinación con los agentes privados y con los servicios sociales públicos. Esto es así, porque en el caso de las PCD, los servicios públicos de empleo realizan sus funciones habituales como el registro y selección de los demandantes de empleo, que son remitidos a las entidades colaboradoras para incorporarlos a las iniciativas que promuevan, o viceversa, desde las bolsas de empleo de las organizaciones se remiten propuestas de candidatos para su participación en las acciones que corresponda.

La coordinación entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales, como órgano de valoración de la discapacidad, pretende protocolizar el papel de cada agente en el proceso de inserción laboral¹³⁰. No obstante, como

¹²⁸ En art. 21, a) de la LE de 2003 (texto consolidado), referido a los agentes de intermediación se dice literalmente “Los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos”. Información adicional sobre los agentes privados del sistema de intermediación se puede encontrar en Alujas (2008) y Benavente (2011).

¹²⁹ Ver criterios de clasificación de las políticas activas en el epígrafe II.2 del capítulo II.

¹³⁰ Nos referimos aquí, a la valoración que hacen los equipos multidisciplinares de la administración pública (IMSERSO y los servicios autonómicos) que conduce a la obtención del certificado de discapacidad. Si bien, en Malo (2005) se señala que los

recuerda Esteban-Legarreta (2013b) la regulación de la coordinación entre el SPE y los servicios sociales, en la que cabría esperar que se especificara la forma de relación entre los servicios de empleo ofrecidos por las ONL de PCD con el SPE, aún sigue pendiente. El énfasis en la coordinación de los servicios públicos de empleo con los servicios sociales, deriva de la manera de abordar la cuestión de la discapacidad, pues esta relación supera con mucho a la derivación puntual a los servicios sociales que se haría desde el servicio de empleo con una persona sin discapacidad.

Los Servicios Especializados de Empleo

En España, el principal antecedente de la colaboración entre las entidades no lucrativas y el servicio público de empleo, lo podemos encontrar en los “Centros de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo” (OPEA) (Alba y Moreno, 2004). Los Centros OPEA son entidades que, teniendo personalidad jurídica propia y careciendo de fines lucrativos, colaboraran con el Servicio Público de Empleo en la realización de acciones para facilitar todos aquellos medios, acciones o herramientas que faciliten la búsqueda de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, para cuya financiación se regularon subvenciones desde 1998¹³¹.

Actualmente, el lugar de estos centros lo ocupan los “Servicios Especializados de Empleo”, también llamados “Servicios de Inserción Laboral”, con esta denominación se alude a la oferta privada de orientación profesional, asesoramiento y apoyo a la búsqueda de empleo de las PCD que realizan las organizaciones no lucrativas (ONL) relacionadas con la atención a las mismas (EIM Business and Policy Research, 2004, pp.34-35)¹³². El hecho de que la titularidad de estos servicios la tengan las entidades de PCD, constituye una singularidad en

servicios de intermediación especializada y/o de orientación profesional, son desempeñados por estos equipos de valoración, con lo que estarían dentro de los servicios sociales públicos. Un ejemplo más de la ambigüedad con la que aborda la cuestión del empleo de las PCD y de la necesidad de delimitar las funciones de los distintos agentes que intervienen en la inserción laboral de este grupo de población.

¹³¹ Las subvenciones con estos fines estuvieron reguladas por la Orden de 20 de enero de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, BOE nº 20, del 23 de enero de 1998, derogada parcialmente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, BOE nº 43, de 19 de febrero de 2011. En todo caso, esta última norma atribuye a los servicios de empleo autonómicos la potestad de regular la forma de colaboración con los agentes que intervengan en la intermediación.

¹³² Las denominaciones que utilizan las ONL de PCD para sus servicios de apoyo al empleo son muy diversas.

relación con el resto de agentes privados que se dedican a la intermediación laboral. El objetivo prioritario de los servicios especializados de empleo es facilitar el acceso a las PCD a las ofertas de empleo, lo que puede constituir el núcleo básico de la intermediación especializada. No obstante, el contenido de los servicios de empleo ofrecidos por las ONL, puede incluir otras actividades de diversa naturaleza.

Estos servicios especializados surgen, en parte porque a pesar de los cambios introducidos, la eficacia del Servicio Público de Empleo (en adelante SPE) no parece haber mejorado (Alujas, 2009) y especialmente por la falta de resultados de los SPE con las PCD (Malo, Dávila y Pagán, 2009). Además, el origen de estos servicios se podría relacionar con la necesidad de visibilizar el potencial de las PCD ante la demanda de trabajo, mediante servicios de asesoramiento e información sobre las ventajas comparativas de determinados perfiles personales para desempeñar puestos de trabajo concretos o a través de la realización de formación en el puesto de trabajo (Cazallas y García, 2009; Malo et al., 2010). Asimismo, que existan servicios especializados de empleo es una demanda recurrente de las propias organizaciones de PCD¹³³.

De entre todas las ONL que operan en el campo de la discapacidad, los servicios especializados de empleo son puestos en marcha, principalmente, por las organizaciones que centran su actividad en el fomento de la integración laboral de sus afiliados que ofrecen servicios de intermediación, por lo que entran a formar parte de la red de intermediarios (agentes) que operan en el mercado de trabajo, algunas de las cuales tienen además reconocimiento legal como agencias de colocación privadas (EIM Business and Policy Research, 2004)¹³⁴. En consecuencia, parece coherente que la Administración Pública reconozca explícitamente el papel de las organizaciones de PCD, valorando la calidad de la información que proporcionan los servicios de empleo impulsados por estas organizaciones, no

¹³³ Esta demanda aparece en la mayoría de los documentos del CERMI y también en algunos estudios como Malo et al. (2010).

¹³⁴ Rodríguez (2012), entiende que los Centros Especiales de Empleo pueden funcionar como “agencias de colocación” aunque tengan que pedir sus trabajadores al SPE, en cuanto estos son una pasarela al empleo ordinario (p. 504), lo que no parece estar ocurriendo en tanto las PCD prefieren la seguridad del CEE al riesgo del empleo ordinario, aunque también se podría interpretar como un síntoma de insatisfacción con el empleo o como un efecto de los programas de apoyo a la actividad profesional que tienen los CEE.

obstante sigue siendo necesario mejorar la coordinación con los servicios públicos de empleo (Malo et al., 2010).

De cualquier manera, la intermediación que se realiza desde los servicios especializados de las ONL, se considera, a todos los efectos, un servicio público, tanto porque así lo establece la Ley de Empleo, como porque están mayoritariamente financiados con fondos públicos. Así, a pesar de la heterogeneidad que los caracteriza (territorios, promotores, contenido, etc.), generalmente están disponibles en casi todas las entidades, por lo que constituyen una “red” de servicios específicos para las PCD, en cierto sentido asimilable a la red de servicios de orientación profesional regulada en la legislación estadounidense.

Con todo, se podría concluir que los servicios especializados de empleo centrados en la intermediación laboral entre las PCD y las empresas que ofrecen las ONL son servicios complementarios que colaboran con los SPE bajo diferentes tipos de relación jurídica (agencias de colocación o convenios de colaboración específicos) que utilizan diferentes medidas o gestionan diferentes programas.

Los Servicios Especializados de Empleo para las Personas con Discapacidad Auditiva

En España hay experiencias concretas de intermediación laboral especializada con las PCDA, como la Red de Servicios de Inserción Laboral de la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) que son prestados dentro de las entidades que forman parte de la confederación en las distintas comunidades autónomas, aunque algunas tienen ámbito provincial (VV.AA.,2004)¹³⁵.

También la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), trabaja en el ámbito del empleo desde 1997 para lo que elaboró el Plan de Empleo para Personas Sordas (CNSE, 2001), a partir del cual puso en marcha la Red de Empleo de la CNSE integrada por diferentes equipos de empleo (Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas, SILPES) y gestionados por las Federaciones Autonómicas de personas sordas y coordinados a través de los

¹³⁵ Información adicional se puede encontrar en la página oficial de la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS), <http://www.fiapas.es/FIAPAS/insercion.html>.

Servicios Centrales de Empleo de la Confederación¹³⁶. Actualmente, incorpora entre sus objetivos la mejora de la situación laboral de las personas sordas, aunque no consta que tenga en marcha un servicio centralizado para ello, sí que hay evidencia de la prestación de servicios de intermediación laboral especializada en algunas de las entidades asociadas a la confederación¹³⁷.

Ambas experiencias demuestran que son las entidades de PCDA más cercanas a este grupo de población las que ofrecen apoyo para el acceso al mercado de trabajo, que en este caso configuran una red nacional con un grado de coordinación variable. De cualquier modo, de la información disponible se puede deducir que son las entidades de forma autónoma las que dan contenido al servicio, probablemente en función de las posibilidades de financiación existentes en cada territorio concreto¹³⁸.

Programas de Empleo

Los programas de empleo, pueden ser entendidos de distinto modo según el contexto y los criterios que se consideren para definirlos¹³⁹. Entre otros se puede tener en cuenta: la naturaleza de la actuación y el nivel de planificación en relación con la administración que lo promueve.

Habitualmente se hace referencia a las medidas de mercado de trabajo, de forma genérica, entendiendo por tales: cualquier intervención dirigida a la mejora de la empleabilidad proporcionando nuevas habilidades y experiencias y/o medidas de activación, a corto plazo y temporales, sin las cuáles no se mantendrían los puestos de trabajo, que comprenden: la formación; la rotación y el reparto de

¹³⁶ Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) http://www.cnse.es/trabajamos.php?id_seccion=2

¹³⁷ Federación de Asociaciones de Sordos de Cantabria (FESCAN) http://fescan.es/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=71; Federación de Personas Sordas de la Comunitat Valenciana (FESORD CV) <http://www.fesord.org/servicios/empleo>; Asociación Navarra de Personas Sordas (ASORNA) <http://www.asorna.org/silpes.htm>; Asociación de Personas Sordas de La Rioja <http://asr72.blogspot.com.es/p/departamentos.html>

¹³⁸ Según los datos de la EDAD-08, las PCDA españolas buscan empleo a través del SPE (52%), de relaciones familiares (33%), otras formas (32%) y directamente en las empresas (22%), pero si atendemos a las PCDA que están trabajando mayoritariamente encontraron empleo por medio de familiares (30%) y de otra forma (20%), y tan solo el 3% encontró su empleo a través del SPE y el 1% por medio de un servicio especializado.

¹³⁹ Los pocos estudios internacionales que existen sobre la cuestión, advierten de la dificultad de conceptualización pues con el mismo nombre, "programa", se hace referencia a contenidos bien diferentes, lo que a su vez limita las posibilidades de comparación entre países (Bergescok, 2001; EIM Business and Policy Research, 2004). Se trata de investigaciones que analizan y/o comparan el contenido general de las políticas de mercado de trabajo, incluidas las específicas para PCD, como OCDE (2001) y EUROSTAT (2001) además de OCDE (2003) centrado en las dirigidas sólo a las PCD, que usan también de manera genérica el término "programa". Ocurre lo mismo con el vocablo en inglés "*programme*" que es usado de manera genérica para denominar acciones tan distintas como las subvenciones a la contratación de PCD (incentivos en rigor) o el programa de empleo con apoyo, traducido como "programa", por ejemplo en OCDE (2003)

trabajo; los incentivos al empleo; el empleo con apoyo y la rehabilitación; la creación directa de empleo y los incentivos a la creación de empresas (EUROSTAT, 2012). A partir de ese concepto amplio, Bergescok (2001) diferencia entre: servicios, programas e incentivos (Cuadro IV-4)¹⁴⁰.

Cuadro IV-4. Definición de las medidas del mercado de trabajo para PCD según la naturaleza de la actuación

Denominación	Definición
Servicios	Suelen dar respuestas simultaneas ante una situación determinada de una sola vez (actuación puntual).
Programas	Incluyen el apoyo permanente (financiero y / o humano), a menudo durante un período específico de tiempo. En términos generales, si una medida es clasificada como un programa, se entiende que el individuo participa en una actividad que consiste en la formación profesional, la experiencia laboral, la rehabilitación o el empleo. Un programa es normalmente una actividad a tiempo completo, incluso si, por ejemplo, se combina una actividad de formación a tiempo parcial con la búsqueda de empleo, convirtiéndose en una actividad a tiempo completo (las personas dedican todo el tiempo a la participación en el programa aunque este tenga actividades de distinta naturaleza).
Incentivos	Cualquier forma de compensación económica directa que se ofrezca al iniciar la actividad laboral, que se puede dar tanto a la PCD como al empresario cuando él / ella comienza a trabajar. Por ejemplo, una subvención a tanto alzado para empezar a trabajar, mantener la condición de pensionista que implica subvenciones en productos farmacéuticos o en el transporte público. También pueden ser para gastos de movilidad o la adaptación del lugar de trabajo, etc..

Nota: Elaboración propia a partir de Bergescok, 2001.

Para poder clasificar cualquier medida de fomento de empleo como programa se tienen que considerar las dimensiones: tiempo, actividad y financiación. Los programas pueden contener servicios e incentivos pero por sí solos no constituyen un programa (Bergescok, 2001). A partir de lo anterior, inicialmente podemos definir “programa de empleo” como el apoyo permanente a una persona (con o sin discapacidad) en el proceso de acceso al mercado de trabajo, a través de la realización de una o varias actividades durante un periodo temporal concreto que implica dedicación exclusiva para quien participa en el mismo y para el existe financiación específica.

¹⁴⁰ Los incentivos se han descrito en el capítulo II, epígrafe II.4.

Considerando el segundo criterio (nivel de planificación) hay que atender al tipo de instrumento de que se trate (planes, programas o proyectos) y a la relación que pueda tener con un marco de actuación más amplio (si forma parte, o no, de actuaciones promovidas por distintos niveles de la Administración Pública).

En España, la dificultad de conceptualización se reproduce a escala, pues se comprueba que en la legislación sobre empleo se utiliza el término “programa” de manera ambigua, sin llegar a definirlo en ningún momento, así se utiliza tanto para denominar al “Programa de Empleo con Apoyo” como a los “Programas Experimentales en Materia de Empleo”¹⁴¹. Igualmente se usa el vocablo “proyecto” de manera imprecisa pues, lo mismo alude a los “proyectos integrados” recogidos en la LE como a los “Proyectos de Inserción Laboral” regulados en la normativa canaria¹⁴².

Para resolver esa vaguedad, se puede recurrir a la teoría general de planificación, toda vez que la mayoría de los estudios revisados distinguen entre políticas sustantivas e instrumentales y estas últimas parten de planes o estrategias de empleo como medio para organizar las intervenciones¹⁴³. Así, cabe distinguir los planes, los programas y los proyectos, de acuerdo con el grado de operatividad de sus objetivos, de manera que a medida que se desciende en el nivel de intervención se concretan más los logros esperados, si bien se entiende que están interrelacionados, pues los programas deben ser enunciados en el plan correspondiente y los proyectos deberían ser la concreción de cada una de las acciones previstas en los programas¹⁴⁴.

Con todo, los programas corresponderían al nivel táctico de la planificación, siendo el punto de conexión entre los planes enunciados por la administración que corresponda y los proyectos que ponen en práctica las entidades colaboradoras, implican la concreción de las estrategias establecidas en un plan determinado, en

¹⁴¹ En la legislación estatal sobre Empleo con Apoyo (RD 970/2007 del 2 de julio), se dice literalmente que se regula el “programa de Empleo con Apoyo como medida de fomento de empleo”. En la normativa canaria, se identifica solo como medida de fomento del empleo de las PCD. En la literatura sobre el tema se usa mayoritariamente la expresión “Programa de Empleo con Apoyo”. En rigor, dadas las características atribuidas a este tipo de fomento del empleo de las PCD, se trataría de un programa de empleo, dado que implica el apoyo permanente durante un tiempo determinado con financiación. En nuestro caso, lo hemos descrito como una más de las medidas de políticas activas para las PCD, dado que prácticamente no se ha desarrollado en Canarias como se expuso en el epígrafe IV.1.

¹⁴² Artículo 25.1 del texto consolidado de la LE 56/2003.

¹⁴³ Ver tabla de criterios de clasificación de políticas activas para PCD (Capítulo II, epígrafe II.2).

¹⁴⁴ Los objetivos son sólo uno de los muchos elementos que existen para clasificar los distintos niveles de planificación.

un lugar y tiempo específicos partiendo de los recursos concretos disponibles, para dar respuesta a un conjunto preciso de necesidades de un grupo de población, en busca de producir efectos específicos (García y Ramírez, 2002)¹⁴⁵.

En todo caso, hay que recordar que en el caso español, la existencia de medidas de fomento de empleo promovidas por las distintas administraciones públicas (general, autonómica y local) hace aún más compleja la identificación de los programas de empleo, tanto por ya aludida falta de definición, como por la coexistencia de planes en los diferentes territorios que no siempre enuncian sus correspondientes programas, además de la presencia de algunas iniciativas que surgen de forma independiente, en el sentido de que no especifican si tienen vinculación con algún plan de mayor alcance.

De acuerdo con el planteamiento expuesto, las actuaciones de las organizaciones no lucrativas dirigidas al fomento del empleo, se articularían siempre como proyectos, tanto si son el resultado de un plan o de un programa de la Administración Pública, como si son propuestas enmarcadas en iniciativas privadas (por ejemplo, los planes de la red de servicios de empleo del que pueda formar parte o del propio plan estratégico de la entidad).

Cabe recordar que entre las estrategias disponibles para promover la transición al empleo de las PCD en España, se incluyen los denominados “programas mixtos” (Fernández, 2004, p.27), “programas multi-objetivos” (Bergeskoc, 2001, p. 18) o “medidas combinadas o mixtas” (EIM Business and Policy Research, 2004, p.51; Aragón, Martínez, Cruces y Rocha, 2011, p. 68) que, aunque difieren las denominaciones, todas hacen referencia al conjunto de actividades de distinta naturaleza que se conjugan en el mismo marco de intervención con el objetivo de que las PCD encuentren un empleo. En todo caso, Bergeskog (2001) entiende que los programas multi-objetivos también pueden estar dirigidos a la población sin discapacidad.

Las actividades que podría contener un programa mixto dirigido a PCD, son:
a) orientación vocacional; b) apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo; c)

¹⁴⁵ En este contexto, enfatizamos la importancia de los vínculos con los planes de empleo de la Administración Pública como parte de la política de empleo, pues se entiende que si se esperan efectos genéricos que ayuden a cambiar la realidad, las acciones de los tres niveles deben ser coherentes entre sí, sin embargo los planes pueden ser igualmente diseñados en cualquier otro ámbito y por otros agentes, cual es el caso de los planes estratégicos de las organizaciones privadas.

empleo con apoyo; d) empleo subvencionado; e) formación profesional; y/o, f) experiencias laborales. Los programas mixtos suelen ofertar una combinación de actividades adaptadas a las necesidades concretas del subgrupo de PCD al que dirigen su atención, no obstante terminan de concretarlas en función de las necesidades particulares de cada participante (Bergescok, 2001)¹⁴⁶.

Si relacionamos la noción más amplia de programa de empleo, destacando la condición de “apoyo permanente en el proceso de inserción laboral”, con las especificaciones del contenido de los programas mixtos, podemos concluir que los programas mixtos serían un subtipo específico de programa de empleo cuya característica distintiva es la oferta “integrada” de actividades en el mismo marco (bajo el mismo “paraguas”) lo que permitiría distinguirlos de los simples, centrados en un tipo de actuación concreta. Esto sería aplicable tanto a los centrados en las PCD como a los programas que se dirigen en general a los “desempleados”¹⁴⁷. Por lo tanto, los programas de empleo se pueden clasificar:

- atendiendo al contenido serían: mixtos y simples (o singulares);
- de acuerdo con la población objetivo, pueden ser específicos (sólo para PCD) o generales (para desempleados)¹⁴⁸.

A modo de conclusión, los programas de empleo, de acuerdo con el tipo de intervención pública que se realiza, se pueden enmarcar en las políticas compensatorias, ya que su objetivo principal es que las PCD sean competitivas en el mercado de trabajo disponiendo para ello de recursos humanos, materiales o financieros (Bergeskog, 2001). Los programas de empleo (mixtos o simples; generales o específicos) que provengan de las administraciones públicas proporcionan el marco de referencia que posibilitaría el diseño y el desarrollo de los proyectos para el apoyo a la inserción laboral que se ofrecen desde un servicio de intermediación laboral especializado (o servicio de empleo especializado) dirigido a las PCD y promovido por las entidades que las representan. Estos proyectos podrán combinar varias actividades y estar más o menos regulados y

¹⁴⁶ En España, esa concreción se suele hacer mediante los “itinerarios individuales de inserción laboral”, previstos en la normativa nacional y autonómica.

¹⁴⁷ Teniendo en cuenta el contenido de la Ley de Empleo, los programas de empleo mixtos como aquí los estamos definiendo serían asimilables a los “proyectos integrados” recogidos en el artículo 25.

¹⁴⁸ Ver tabla de criterios de clasificación de políticas activas para PCD (Capítulo II, epígrafe II.2)

estructurados, además de formar parte de la cartera de servicios junto con acciones puntuales como la simple información sobre ofertas de empleo.

En definitiva, una forma de llevar a cabo las actividades de intermediación laboral con las PCD, es a través de proyectos de inserción laboral diseñados al amparo de los programas de empleo, desarrollados por un agente privado y singular: las organizaciones no lucrativas que agrupan a las PCD.

IV.2.2. Revisión de la literatura

Una vez presentada la conceptualización de la intermediación especializada y los programas de empleo, a continuación revisaremos la muy escasa literatura que existe ambas cuestiones¹⁴⁹.

Bergescok (2001) ya indicó que no hay datos que permitan la evaluación y la comparación, y que las pocas evidencias que existen se limitan a estudios sobre la implementación y el seguimiento de algunas medidas, por lo que se desconoce el efecto conjunto de los programas de empleo específicos para PCD. Asimismo recuerda que, para resolver esta debilidad, tiene que existir la voluntad de poner en marcha sistemas estadísticos robustos y comparables. Déficit que se agrava en España dada la gran variedad de experiencias que se llevan a cabo por distintas organizaciones y en diferentes territorios (Malo, 2004b; 2005).

A pesar de todo, el estudio de Bergeskog (2001) considera para su análisis cuatro grandes categorías: a) política; b) implementación; c) estadísticas; y, d) evaluación e investigación. Para analizar la implementación de los programas de empleo específicos para PCD, incluye: año de implementación; la prioridad de acceso (distingue entre los diferentes grados de discapacidad); la administración de la que depende; objetivos principales; actividades; características de las empresas (sector, tipo de empresa y tamaño); los criterios de elegibilidad tanto para las PCD como para las empresas; la compensación individual (ayudas o becas) y para las empresas (subvenciones, incentivos, etc.); las obligaciones de las empresas; y, la duración máxima del programa.

¹⁴⁹ Sobre intermediación laboral existe abundante literatura, en menor medida dedicada a la que se realiza con las PCD. Por el contrario sobre los programas mixtos, hasta donde se conoce, prácticamente no existe.

Por su parte, el estudio de EIM Business and Policy Research (2004) hace una comparación del contenido de las políticas activas de diferentes países, entre ellos España, agrupando la información en cinco grandes categorías: a) políticas de empleo para PCD; b) visión de conjunto de las medidas seleccionadas; c) evolución de las políticas de empleo para las PCD; d) datos estadísticos; y e) impacto de las políticas activas para PCD. De forma concreta para la descripción del contenido de las medidas seleccionadas –programas en sentido genérico- establece dos dimensiones principales:

- descripción del programa con variables como: nombre, fecha de implementación, nivel de desarrollo (nacional o regional), disponibilidad (regular o piloto), naturaleza de la financiación (pública o privada), herramientas e instrumentos que utiliza, grupo al que se dirige (general o específico para PCD);
- estadísticas, donde incluye gasto total, gasto destinado a PCD, número total de participantes y número de participantes con discapacidad.

A este respecto Malo (2004b; 2005) indica que uno de los efectos esperados de los servicios de intermediación, es que aumente la información disponible para ambas partes (PCD y empresas contratantes) además de repercutir en la calidad del emparejamiento entre la persona y el puesto, ya que si resulta insatisfactorio para la oferta de trabajo, se reflejaría en una mayor propensión a la movilidad de las PCD. Del lado del empleador se espera que se mitiguen los típicos problemas de asimetría de la información que se agravan en el caso de las PCD debido a los prejuicios y a la falta de información veraz sobre las consecuencias en la productividad de cada tipo de discapacidad y consecuentemente deberían repercutir en la calidad del ajuste.

Sin embargo, el hecho de que acceder a un empleo a través de los servicios de intermediación laboral especializado aumente la probabilidad de tener un contrato temporal (Malo, 2004b) junto con que las empresas afirmen tener información suficiente (Malo et al., 2010), sugiere que estos servicios no están funcionando como en teoría se espera. Lo que parece confirmarse, pues si se considera el tipo de contrato suscrito, temporal o indefinido, como un indicador objetivo de la calidad percibida (satisfacción) por la demanda de trabajo

(empresas) (Malo y Muñoz-Bullón, 2006), todo apunta a que la información específica sobre los candidatos que los servicios especializados de empleo deberían proporcionar a los empleadores, no está siendo suficiente para “persuadir” de la valía de la PCD propuesta para el empleo disponible.

Además, el hecho mismo de tener un contrato temporal aumenta la movilidad de las PCD, en tanto que a la finalización del mismo deberán buscar otro empleo, pero también como reflejo de la insatisfacción cuando el puesto de trabajo no se ajusta a sus características, lo que llevaría a la búsqueda de un nuevo empleo aun estando contratado (mejora de empleo), lo que indicaría que la calidad percibida por el trabajador sobre el emparejamiento es mejorable (Malo y Muñoz-Bullón, 2006).

En cualquier caso, parece constatarse que los servicios de intermediación laboral especializados en ayudar a las personas con discapacidad a incorporarse a un empleo, no tienen un efecto significativo en la calidad del ajuste entre el empleo y las características de la persona, probablemente como consecuencia de que se focaliza la acción en la localización del empleo no tanto en que sus características se ajusten a los candidatos, es decir se fijan objetivos a corto plazo en lugar de hacer una comprensión global de las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional y promover en consecuencia la búsqueda de empleo (Malo y Muñoz-Bullón, 2006).

A todo esto habría que añadir que los servicios de intermediación especializados ofrecidos por parte de las ONL de PCD tienen “el problema de ser una fuente de fragmentación de la información, lo que limita la economía a escala de la intermediación laboral” (Malo, Dávila y Pagán, 2009, p.347) que junto con las limitaciones de los servicios públicos de empleo con las PCD, suponen un barrera adicional para transmitir la información detallada necesaria para reducir la discriminación estadística y luchar contra los estereotipos asociados a las PCD.

En suma, teniendo en cuenta que lo previsto en la Estrategia Global por el Empleo de las PCD, 2008-2012, con el objetivo de mejorar los mecanismos de intermediación y la coordinación entre los servicios especializados y los servicios públicos de empleo, sigue siendo un asunto pendiente, todo sugiere que los

servicios de empleo de las ONL no están teniendo los resultados esperados aunque son un agente singular en la intermediación laboral con las PCD.

En el estudio de EIM, Business and Policy Research (2004), se indica que no existen “programas mixtos” en España, lo que se asocia con la ausencia de una regulación legal específica de este tipo de programas, es decir en el contenido de la política de empleo prevista para las PCD no se contempla este tipo de medida. No obstante, la definición, aunque somera, de los proyectos integrados recogidos en la Ley de Empleo, coincide con la que se hace para los programas mixtos generales.

Para completar la visión que proporcionan los estudios empíricos sobre los resultados de la intermediación laboral con las PCD, centrando la atención en las PCDA, es necesario recurrir a los informes de las entidades promotoras centrados en la recopilación de datos sobre sus intervenciones y algún estudio descriptivo.

Una referencia de los resultados de los servicios especializados centrados en las PCDA en el ámbito nacional, se encuentra en Jaúdenes (2006¹⁵⁰; 2009), realizado en el marco del Programa de Inserción Laboral de la Red FIAPAS¹⁵¹. Según Jaúdenes (2009) de acuerdo con los resultados de la experiencia acumulada (8.500 usuarios y 5.000 contratos), se constata que “las mayores o menores oportunidades de inserción laboral y de acceso a empleos mejor cualificados guardan relación directa con el nivel de formación alcanzado. Y este está estrechamente ligado a la competencia lingüística, que posibilita además de la autonomía en la comunicación y en el aprendizaje (a través de la comprensión lectora eficaz), una vida independiente, a la vez que favorece la participación en las relaciones sociolaborales” (p.88). Por tanto, aunque este estudio se puede considerar una referencia general sobre los resultados de los servicios de empleo de las entidades de la red FIAPAS, no permite profundizar en los efectos de los mismos en la calidad del empleo, ni en los detalles que abarcó, dada la generalidad de los datos publicados¹⁵².

¹⁵⁰ Este estudio fue financiado por el Fondo Social Europeo, la Fundación Luis Vives y la Fundación ONCE (2004/05), se publicó originalmente en una separata de la Revista FIAPAS en 2006 con datos muy básicos. En 2009, se publican datos adicionales correspondientes a 2008, como la duración de los contratos suscritos, en el Monográfico “Estudios sobre población con sordera en España”.

¹⁵¹ Suele incluir los resultados principales de los servicios que forman parte de su red en las memorias de resultados por años en su revista, por ejemplo en el Nº 132, tiene algunos datos sobre el empleo referidos a 2009.

¹⁵² Se hicieron varias gestiones para obtener el informe completo que resultaron infructuosas.

En la misma línea, pero centrados en entidades concretas, se puede citar a Florez (2008) que describe someramente los resultados de los programas llevados a cabo en Asturias por el servicio de empleo de una de las entidades de la Red FIAPAS, entre 1998 y 2002, concluye que el 70% de los contratos logrados (N=103) por el servicio fueron en empresas ordinarias y con una duración superior a los 6 meses. También, Torreblanca y Albert (1999) recogen los resultados obtenidos entre enero de 1998 y junio de 1999 en el proyecto de empleo de la Asociación de Padres y Amigos de Niños y Adolescentes Hipoacúsicos (APANAH) realizados en el marco del proyecto DINAMI promovido por FIAPAS. En él se pone de relevancia que solo el 7% (N=15) de los contratos logrados en el periodo fue con un CEE, o lo que es lo mismo, el 93% fueron ordinarios y señala que las principales barreras se deben a factores subjetivos derivados del desconocimiento de los empresarios sobre la valía de las personas sordas para desempeñar con éxito un empleo.

En Canarias, Barranco y Cáceres (2001) realizan un estudio de las diferentes iniciativas promovidas por FUNCASOR, que incluyen una variedad amplia de programas, como las Escuelas Taller, los de Garantía Social o las experiencias piloto en el marco de la Iniciativa Europea HORIZON (FILDA, FILDA II y CEREDIS), desarrollados entre 1994 y 1999¹⁵³. Este trabajo se centró en conocer si se había obtenido un empleo y si se mantenía en el momento de la entrevista realizada para cumplimentar el cuestionario. En él participaron 217 personas con diferentes tipos de discapacidad, de las cuales el 61% logró trabajar en algún momento y en torno al 30% mantenía el empleo que había obtenido durante el proyecto (este resultado estaba incompleto porque no había finalizado el último proyecto analizado). Entre los datos publicados de este estudio, tampoco se especifica la duración de los contratos firmados.

Por último, podemos citar el trabajo de Cáceres (2007), consistente en un estudio encargado por FUNCASOR en el que participaron 153 personas con discapacidad de diferentes tipos encuadrados en tres programas diferentes¹⁵⁴. Hace un análisis descriptivo tomando la información de la base de datos de la

¹⁵³ FUNCASOR también suministra datos de los resultados de su servicio de empleo a la Red FIAPAS en tanto miembro no numerario de la Confederación, aunque organiza de manera completamente autónoma el contenido de su oferta de servicios.

¹⁵⁴ Semilla, Taginaste y Experimental (INTERDI-II).

entidad y abunda mediante entrevistas en profundidad mantenidas con 30 participantes seleccionados al azar. El objetivo del mismo fue conocer si habían conseguido empleo (entendido como cualquier episodio de contratación por cuenta ajena). Los resultados se obtienen a partir del análisis de contingencia chi-cuadrado y razón de verosimilitud siguiendo a De Miguel (2000). Las principales conclusiones fueron que las personas con sordera consiguieron más contratos que los participantes con otras discapacidades y que las variables más significativas son: el sexo, el nivel de estudios y tener carnet de conducir. Mientras del análisis de las entrevistas se desprendió que las PCD consideran que las principales razones de su fracaso en el acceso a un empleo son, sobre todo, las condiciones del mercado de trabajo.

La escasez de informes de resultados y de estudios realizados en España centrados en analizar los servicios especializados de intermediación y concretamente los “programas de empleo” dirigidos a la atención de las PCDA, dificultan enormemente poder llegar a conclusiones generales acerca de los mismos, lo que corrobora la necesidad de ahondar en el estudio de esta realidad, pues los resultados de las investigaciones pueden utilizarse como herramienta para mejorar la organización, la gestión y los resultados de los programas¹⁵⁵.

IV.3. Los Programas de Empleo en Canarias: características principales

En este apartado nos proponemos reconocer las características del marco regulador de los programas de empleo en Canarias, clasificarlos según su contenido (“programas mixtos” o simples) y asociarlos con las políticas activas de acuerdo con su contenido central. Para ello, a partir de las propuestas recogidas en los estudios previos, consideramos un conjunto de criterios y subcriterios (Cuadro IV-5) que utilizaremos como referencia para organizar y comparar la información

¹⁵⁵ La necesidad de investigaciones particularizadas que puedan analizar el modo de operar de los servicios especializados de empleo, así como valorar de manera conjunta su influencia en el acceso al empleo y en la calidad del emparejamiento cuando efectivamente se accede a un empleo, ya fue señalada por Malo (2004b, p. 454).

disponible¹⁵⁶. No obstante, en algunas ocasiones hemos ajustado los criterios a la información existente y de especial interés para este análisis, además en los programas con una trayectoria más cambiante hemos incluido una perspectiva de la evolución de las previsiones normativas.

En relación con las actividades, cabe recordar que de acuerdo a lo previsto en la LE, en los planes de empleo y en las estrategias específicas para las personas con discapacidad, se combinarán a medida de las necesidades de cada sujeto en el “itinerario personalizado para la inserción laboral”.

¹⁵⁶ Los criterios son una síntesis integrada y adaptada a partir de los recogidos en la dimensión descripción de los programas por EIM Business and Policy Research (2004) y en la categoría implementación por Bergeskog (2001).

Cuadro IV-5. Criterios para el análisis de los programas de empleo

Criterio	Subcriterios
Denominación	
Año de implantación	
Nivel de desarrollo	Nacional Autonómico Local
Organismo responsable	
Disponibilidad	Piloto Regular
Origen financiación	Pública Privada
Dotación económica	Total (promedio) Coste por persona/plaza (promedio)
Régimen de subvenciones	
Objetivos	
Actividades	Orientación profesional Apoyo y asesoramiento búsqueda de empleo Formación ocupacional Experiencias laborales Colocación Otras
Población	Generales Específicos sólo para PCD
Requisitos participantes	Prioridad de acceso (características de los grupos) Criterios de elegibilidad (características de los participantes) Agente que hace la selección Número de participantes Compensación individual (ayudas, becas, ...)
Requisitos entidades (proveedoras/adjudicatarias)	Tipo de organización y requisitos Criterios de selección Tipo (regulación) de relación con la administración pública Obligaciones Compensación (participación y beneficios)
Duración máxima del programa (Número de meses)	
Seguimiento, control y evaluación (método e instrumentos)	

Nota: adaptado de Bergeskog (2001) y de EIM Business and Policy Research (2004)

En lo referente a las estadísticas y los resultados, es bien conocida la falta de evaluaciones sistemáticas de los efectos de las medidas previstas para el fomento del empleo (Cachón, 2004; EIM Policy Research and Business, 2004), entre las cuales los programas de empleo no son una excepción, pues prácticamente no existen evaluaciones comprensivas que nos permitan conocer los efectos de

estos programas, aun así, cuando existen datos disponibles, se incluyen y comentan al final de la descripción. La mayoría de los programas de empleo son de ámbito autonómico o local, aunque en algunos casos derivan de propuestas estatales, cuando esto es así se hará referencia a ello.

A continuación exponemos las características principales de las modalidades de programas de empleo implementados en Canarias, objeto de nuestro estudio. Estos son: los programas experimentales de empleo; los programas (proyectos) integrados de formación y empleo; las iniciativas locales (Cabildo de Tenerife); el programa de empleo temporal de interés social; y, una breve mención a otros programas específicos como los programas para mujeres con discapacidad. Finalizamos la descripción con un cuadro comparativo general (Cuadro IV-6).

IV.3.1. Los Programas Experimentales

Los Programas Experimentales en materia de empleo persiguen la mejora de la ocupabilidad e integración de desempleados, señalados como prioritarios en la definición anual del Plan Nacional de Empleo (PNAE), entre los que se encuentran las PCD. Se implantaron en 2003, sus bases reguladoras son de ámbito nacional (Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre¹⁵⁷) y sirven de marco de referencia para la convocatoria de las subvenciones autonómicas que se realizan desde 2004.

Los organismos responsables son el Servicio Empleo Público Estatal (SEPE) a nivel nacional y el Servicio Canario de Empleo (SCE) en el ámbito autonómico. Se trata de programas regulares y financiados con fondos públicos¹⁵⁸. En Canarias la dotación económica promedio para el periodo 2004-2010 fue de 2.297.539,2€ (Tabla IV-2). El coste por participante está entre 1.800€ persona atendida y 5.400€ persona atendida e insertada con un máximo 2.400€ de promedio por persona. Las subvenciones se otorgan en régimen de concurrencia competitiva.

¹⁵⁷ Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo (en adelante "Orden TAS/2643") BOE, nº 232, de 27 de septiembre de 2003.

¹⁵⁸ Se entiende que los programas son regulares, en cuanto están disponibles de manera más o menos continua, aunque puede haber cambios en la normativa que los regula u oscilaciones temporales en las convocatorias de subvenciones para financiarlos.

El objetivo, con carácter general, es conseguir la inserción laboral del 35% de los participantes (el 30% en el caso de perceptores de la Renta Activa de Inserción), considerando que esto se logra cuando -durante la vigencia del programa experimental de empleo- el desempleado sea contratado como trabajador por cuenta ajena por una duración no inferior a seis meses. No obstante, esta definición de inserción se podrá adecuar (en el correspondiente convenio de colaboración) en función de circunstancias como la actividad profesional que desarrollará el trabajador insertado o su pertenencia a colectivos de desempleados con especiales dificultades de inserción.

Los programas experimentales combinan acciones como: información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica. Se dirigen preferentemente a los perceptores de prestaciones por desempleo y de la renta activa de inserción (RAI). Del total de participantes, al menos el 60% tiene que reunir ese requisito, que se podría reducir en el caso de que no existan demandantes suficientes en las oficinas de empleo, que son las responsables de hacer la selección. El número total de participantes por proyecto está entre 60 y 100, según las dificultades de inserción del grupo al que se dirijan, y podrán recibir una compensación económica por asistencia.

Las organizaciones beneficiarias de las subvenciones para realizar programas experimentales, serán entidades sin fin de lucro con experiencia acreditada en la inserción laboral de grupos con especiales dificultades. Para la valoración de las propuestas se tiene en cuenta: el grupo al que se dirigen las acciones (como las PCD); el porcentaje comprometido de inserción laboral; la experiencia en procesos de inserción laboral con el grupo de que se trate, especialmente con los que tienen mayores dificultades (como son las PCD); el esfuerzo inversor (mínimo el 10% del importe total del proyecto); el carácter innovador de la propuesta; y, la adecuación de los recursos humanos y materiales disponibles. La relación entre el servicio público de empleo correspondiente (SCE en el caso de Canarias) y la entidad adjudicataria se articula mediante un convenio de colaboración. Las entidades están obligadas a: cumplir el objetivo de inserción pactado; someterse a las acciones de control (incluidas las del FSE); devolver el

importe que corresponda cuando no se logran los objetivos previstos. Como compensación tienen la posibilidad de colaborar en la selección de participantes.

Los programas experimentales tienen una duración de 12 meses. El seguimiento y el control son responsabilidad de una Comisión Mixta de Seguimiento, formada por miembros del servicio público de empleo y la entidad adjudicataria. La comprobación del cumplimiento del contenido del convenio se realizará por parte del servicio público de empleo que corresponda.

Cabe añadir, que al amparo de la Orden TAS/2643, el Servicio Canario de Empleo (SCE) ha convocado subvenciones para la realización de programas experimentales de empleo en Canarias en ocho ocasiones entre 2004 y 2011, en general se reproducen los términos de la orden estatal, si bien se observa que a medida que pasan las ediciones las resoluciones son cada vez más precisas, en aspectos como el contenido específico de la memoria explicativa, la puntuación que corresponde a cada criterio del baremo utilizado como base para la adjudicación de las subvenciones así como la puntuación mínima exigida para acceder a la subvención, el número de solicitudes que puede presentar cada entidad, entre otros¹⁵⁹. De cualquier modo, el convenio de colaboración que se suscribe con cada una de ellas, es dónde se recogen las condiciones particulares para el desarrollo de las acciones así como las características específicas que deben tener los contratos para considerar que la inserción laboral de una persona se ha logrado. Por tanto, el convenio es el marco más adecuado para analizar los pormenores de cada programa desarrollado¹⁶⁰.

¹⁵⁹ En relación con la puntuación mínima, hasta 2007 incluido, no existe mínimo para acceder a la subvención, sino que se configura una lista de reserva hasta agotar el presupuesto previsto para estas subvenciones. Sin embargo a partir de 2008 se establece un mínimo de 15 puntos sobre un total de 60 (un 25% del total) que se incrementa a 20 en 2009 (30% del total) y a 25 en 2010 (40% del total). En 2011 la puntuación total es de 125 puntos y se exige un mínimo de 40 para entrar en el concurso de subvenciones volviendo así a la exigencia inicial de lograr al menos el 25% de los puntos previstos para acceder a la financiación.

¹⁶⁰ En el anexo nº 2 se relacionan las resoluciones de convocatoria de subvenciones publicadas por el SCE en el periodo citado.

Tabla IV-2. Dotación de las convocatorias de programas experimentales en Canarias (2004-2010)

Año	Dotación económica
2004	2.131.120,00 €
2005	2.035.294,00 €
2006	3.078.677,00 €
2007	3.078.677,00 €
2008	1.275.338,47 €
2009	2.167.411,95 €
2010	2.316.256,00 €
Promedio del periodo	2.297.539,20 €

Nota: Elaboración propia a partir de los datos de las convocatorias del SCE (se relacionan en el anexo nº 2)

En conclusión, los programas experimentales de empleo pretenden la colocación más o menos directa de los participantes, que coincide con uno de los servicios básicos de la intermediación, en este caso realizada por un agente privado (las ONL que gestionan los proyectos) que complementa la acción de los servicios públicos de empleo. Teniendo en cuenta que combinan actividades de diferente naturaleza se pueden considerar un programa mixto de carácter general, diseñado para ayudar a la inserción laboral de los desempleados considerados prioritarios, entre los que están las personas con discapacidad. Asimismo, se podrían encuadrar en las políticas activas de funcionamiento del mercado laboral (Ruesga, 2002), centradas en la mejora del ajuste oferta-demanda, estatales que se traspasan a las comunidades autónomas que han asumido las competencias, teniendo por tanto una base común para todo el territorio nacional que permite ajustes menores para adaptar la convocatoria a las características particulares de cada territorio.

En cuanto a su valoración, en 2007, se realizó una evaluación de algunas de las políticas activas desarrolladas en Canarias, entre ellas los programas experimentales. Según este análisis la participación en ellos incrementa las posibilidades de inserción laboral pasados doce meses desde la finalización del mismo, en relación con los desempleados que no participan, sin embargo la

discapacidad no se incluye entre las variables analizadas (EDEI Consultores, 2010)¹⁶¹.

IV.3.2. Los Proyectos de Inserción Laboral¹⁶²

Los Proyectos de Inserción laboral (PIL) se inician en Canarias en 2001, hasta ese momento no existían medidas de este tipo en la política de empleo canaria, por lo que teniendo en cuenta que en la primera convocatoria de subvenciones se estableció como requisito tener experiencia en la realización de acciones de inserción laboral y que solo las entidades que hubiesen desarrollado iniciativas piloto en el marco de las Iniciativas Europeas HORIZON o INTEGRA lo cumplirían, se puede vincular su origen con la pretensión de dar continuidad a esas experiencias. Por tanto, se puede afirmar que la financiación de este tipo de proyectos constituye la primera medida de fomento de la inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión social establecida en la política de empleo autonómica canaria.

El organismo responsable es el Servicio Canario de Empleo (SCE) (antes Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM)), aunque se han producido algunas oscilaciones, se trata de programas regulares financiados con fondos públicos. Es necesario añadir que todas las convocatorias fueron cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, lo que sugiere que de no haber existido esta cofinanciación probablemente no se hubiese articulado esta medida, al mismo tiempo que se puede vislumbrar el riesgo futuro de desaparición si cambian las condiciones del programa operativo para Canarias, o la formación ocupacional deja de ser considerada un medio adecuado para la inserción laboral de las PCD¹⁶³. La dotación económica promedio del periodo 2001-2010, fue para el total de las

¹⁶¹ El análisis consiste en un Logit dónde se estima la probabilidad de inserción laboral considerando: edad, sexo, tiempo como demandantes de empleo, experiencia previa y perceptor de prestación, en función de si participa o no en algún programa de fomento de empleo de los analizados. En conjunto afirman que la probabilidad de inserción laboral aumenta con el nivel educativo y decrece con la edad (p.47 resumen ejecutivo). Recuperado de la página web oficial de OBECAN: <http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/observatorio/obecan/tematica/estudios/historicos>

¹⁶² Este epígrafe se denomina "Proyectos de Inserción Laboral", usando la misma denominación que se utiliza en las convocatorias de subvenciones del Gobierno de Canarias, lo que se puede entender como un ejemplo más de los problemas detectados con la nomenclatura utilizada en el ámbito de los "programas de empleo".

¹⁶³ Las convocatorias de los periodos 2001-2003 y 2004-2007, fueron cofinanciadas en un 80% por el FSE (Eje 44 medida 10 del Programa Operativo Integrado de Canarias 2000-2006). La cofinanciación correspondiente al periodo 2007-2009 y la de 2010, fue del 85% con cargo al FSE (Prioridad 2, objetivo específico 2.2 del Programa Operativo del FSE 2007-2013).

subvenciones 3.137.406,91€ y 1.186.007,03€ para las convocatorias específicas para las PCD (Tabla IV-3)¹⁶⁴.

Tabla IV-3. Dotación económica de las convocatorias de PIL en Canarias (2001-2010)

Año	Total	PCD
2001	3.005.060,52 €	601.012,10 €
2002	6.005.060,52 €	1.202.012,10 €
2003	6.010.121,04 €	1.202.012,10 €
2004	925.991,00 €	925.991,00 €
2005	949.151,00 €	949.151,00 €
2006	974.885,00 €	974.885,00 €
2007	689.000,00 €	689.000,00 €
2008	1.684.800,00 €	1.684.800,00 €
2009	1.430.000,00 €	1.430.000,00 €
2010	9.700.000,00 €	2.700.000,00 €
Total	31.374.069,08 €	12.358.863,30 €
Promedio	3.137.406,91 €	1.186.007,03 €

Nota: elaboración propia a partir de las resoluciones de convocatorias de las subvenciones anexo nº 2

En estos proyectos, la noción “plaza” sustituye al parámetro habitual “participante” (o alumno), de manera que las convocatorias fijan un máximo de plazas por islas, así en 2007 se ofertan 8 para las no capitalinas, 40 para Tenerife y 50 para Gran Canaria; en 2010 se incrementan hasta 10 las previstas para las islas no capitalinas, 80 para Tenerife y 95 para Gran Canaria. El coste medio (2004-2010) por plaza financiada fue de 965,71€ (Tabla IV-4).

Tabla IV-4. Coste plaza/mes en los PIL (2004-2010)

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Promedio
Coste Plaza	900 €	900 €	900 €	1.000 €	1.020 €	1.040 €	1.000 €	965,71 €

Nota: elaboración propia a partir de las resoluciones de convocatorias de las subvenciones detalladas en el anexo nº 2

¹⁶⁴ En estas convocatorias las PCD se consideran un grupo de población en situación o en riesgo de exclusión social, en unas ocasiones se convocaron las subvenciones por separado y en otras conjuntamente, en estas últimas se indica la partida presupuestaria que se destina a cada grupo de población.

De la evolución de esta medida cabe destacar que en coherencia con el endurecimiento de las condiciones de acceso a la financiación pública para las organizaciones no lucrativas (ONL) se incorpora en la convocatoria de 2007 la concurrencia competitiva como régimen de asignación de las subvenciones, con anterioridad no se especificó o se hizo mediante concurso de méritos.

La finalidad es favorecer la incorporación laboral mediante itinerarios integrados de inserción laboral, a través de acciones de apoyo para la normalización social y personal (refuerzo de actitudes y habilidades) (10 horas); formación ocupacional (790 horas); e inserción laboral (formación específica para la búsqueda de empleo y prácticas laborales) (200 horas)¹⁶⁵. Dada las especiales condiciones de este tipo de programas, conviene profundizar en la naturaleza y el contenido de las acciones previstas.

El conjunto de las primeras actividades que se llevan a cabo se suele denominar “acogida”, que comprende el apoyo personal entendido como refuerzo de las actitudes y los comportamientos que condicionan la inserción laboral. Abarca desde el momento que la persona toma contacto con la entidad, se valora su situación y se le integra en un circuito de acciones que buscan su normalización personal y social, en la que se puede preparar la incorporación a la fase de formación ocupacional.

Los cursos reglados de formación profesional ocupacional se consideran el núcleo de todas las acciones de inserción, de lo que se desprende que la idea de éxito de la inserción laboral se basa en tener formación profesional válida, de ahí que en ninguna convocatoria se fije un objetivo de inserción laboral concreto, aunque a partir de 2007 los resultados de inserción laboral de los proyectos realizados anteriormente, se valoran como parte de los méritos para acceder a la subvención y en 2010 se concreta que se consideran inserciones válidas los contratos de al menos tres meses de duración.

En consecuencia, ha sido la formación ocupacional la parte que más cambios ha sufrido a lo largo del tiempo, siempre en la dirección de concretarla, tanto en términos de su duración (número de horas) como de contenido curricular

¹⁶⁵ Esta es la distribución de horas de atención correspondiente a la convocatoria de 2010.

(especialidades a impartir)¹⁶⁶. En todo caso, se ha mantenido la flexibilidad organizativa como posibilidad para adaptar el contenido de la formación a las características de los participantes, tanto en los tiempos de permanencia de cada sujeto en los distintos módulos como de adaptación de contenidos, realizada a partir de un curso estándar generalmente tomado del catálogo de formación ocupacional y actualmente de los certificados de profesionalidad. Asimismo, se previó la posibilidad de certificar solo los módulos efectivamente realizados.

En todas las convocatorias, las plazas previstas para los cursos de formación ocupacional deben estar siempre ocupadas, teniendo que sustituir las bajas en un plazo máximo de 20 días (15 desde 2010) desde que se produzca hasta 60 días antes de la finalización de la acción formativa. En 2010, también se incorpora la penalización –reducción del importe de la subvención- por cada plaza sin ocupar durante más del 40% del tiempo previsto para el proyecto.

La inserción laboral, según lo previsto en la normativa, incluye todas las acciones encaminadas a lograr el fin último de todo el proceso, la consecución de un puesto de trabajo asalariado o por cuenta propia por cada participante, tales como módulos formativos específicos para la inserción, asesoramiento especializado, fomento y apoyo a iniciativas de autoempleo, creación de bolsas de trabajo, contacto con empresas, técnicas de búsqueda de empleo y otras acciones de similar naturaleza que persigan la inserción laboral. Igualmente, a partir de 2010, se incluyen las prácticas no laborales en empresas para al menos el 30% de las plazas.

Del contenido previsto para los proyectos se desprende cierta incoherencia pues, por una parte, se pretende que los participantes terminen la formación ocupacional y por otra, aunque de manera implícita, se incentiva que los participantes encuentren un empleo. De hecho, las entidades que concursan de nuevo por estas subvenciones ven mejorada su puntuación, según el número de inserciones logradas en proyectos realizados anteriormente. La cuestión es que si la colocación tiene lugar durante la ejecución del proyecto, hay que sustituir la plaza en el curso de formación, con lo cual ni la persona que encuentra empleo ni

¹⁶⁶ Cada proyecto puede contener uno o varios cursos ocupacionales según el ejercicio en que se realiza la convocatoria.

quien se incorpora completarán el curso. Si se espera que la contratación se produzca una vez finalizada la formación, la entidad que ejecutó el proyecto tendría que disponer de recursos para continuar las acciones de inserción laboral (salvo que las 200 horas previstas hayan sido suficientes y no se solape con la formación ocupacional), lo que inicialmente es poco probable.

Estos programas se dirigen a las personas en exclusión social o en riesgo de padecerla, a las PCD y los inmigrantes (regularizados o en proceso de regularización), en todo caso deberán acreditar la condición que aleguen con los medios previstos en las normas vigentes¹⁶⁷. La selección de participantes (desde 2007) la realiza la oficina de empleo que corresponda a la zona dónde se lleve a cabo el proyecto, que tendrá entre 10 y 15 plazas. Las personas seleccionadas podrán recibir becas y ayudas para gastos de viaje diarios, lo que podría constituir un incentivo a la participación, en cuanto esta no supondría costes adicionales.

Los beneficiarios de las subvenciones son entidades sin fin de lucro radicadas en Canarias, inscritas en el registro de entidades colaboradoras en la prestación de servicios sociales. De forma general, en todas las convocatorias se ha pedido experiencia demostrada en inserción laboral de personas en exclusión social o riesgo de padecerla (PESoRE), disponer de un equipo de profesionales, un modelo definido y sistematizado de inserción y establecimientos para realizar las acciones previstas. Para poder acceder a la subvención se debe alcanzar al menos el 50% de los puntos previstos en el baremo. La relación se formaliza mediante un convenio de colaboración plurianual (en 2010 la convocatoria pasa a ser anual pero no se especifica esta cuestión). Las entidades adjudicatarias están obligadas a ejecutar directamente las acciones contenidas en la propuesta. Además, hasta 2007 se encargaban directamente de la selección de los participantes.

La duración media de los proyectos es de 12 meses, no obstante en el marco de los convenios plurianuales se podía distribuir y ajustar libremente el tiempo dedicado a cada conjunto de acciones (acogida, formación e inserción laboral) dentro de cada año natural de los comprendidos en el trienio.

¹⁶⁷ Las convocatorias de 2004 y de 2007 (ambas plurianuales) fueron específicas para PCD.

El seguimiento, control y evaluación recaen en una comisión mixta, no obstante las especificaciones sobre cómo debe ser la evaluación son escasas, además de haber cambiado a lo largo del tiempo. En 2010 se incorpora la evaluación como una exigencia explícita, concretando que implica la necesidad de definir objetivos, productos, actividades y formular indicadores que permitan verificar los resultados conseguidos. Ahora bien, las entidades beneficiarias de la subvención están obligadas a emplear los indicadores de evaluación de realización y de resultado establecidos en el Programa Operativo del FSE de Canarias 2007-2013. En la práctica se traduce en la incorporación de información mensualmente al SISPECAN (Sistema de Información del Servicio Público de Empleo de Canarias), lo que de algún modo deja sin efecto el sistema de evaluación que haya podido diseñar la entidad cuando los indicadores recogidos en este no coinciden exactamente con los pedidos por el SCE, al mismo tiempo que se puede producir una redundancia innecesaria en la gestión de la información, por lo que parece más lógico que si se prescribe una forma concreta de evaluación, se incorporen los indicadores como obligatorios para que las entidades los consideren y/o los integren con otros que pudieran resultar convenientes para cada proyecto concreto¹⁶⁸.

Con todo, se puede concluir que esta normativa permite poner en práctica la intervención basada en el desarrollo de itinerarios (personalizados) de inserción laboral y que dada la combinación de actividades que se pueden ofrecer en el mismo marco de actuación, se acercan a la noción de “programa mixto” que hemos descrito, con desarrollo exclusivo a nivel autonómico. Así mismo, la importancia central de la formación ocupacional permitiría situarlos preferentemente dentro de las denominadas políticas de formación (Ruesga, 2002; Boeri y VanOurs, 2008), aunque por la naturaleza de los mismos puedan tener ciertos mecanismos propios de la intermediación como son la localización de ofertas de empleo para los participantes o las prácticas no laborales que implican el trabajo con las empresas, y, puesto que el objetivo último de estos proyectos es la contratación de los

¹⁶⁸ El SISPECAN (Sistema de Información del Servicio Público de Empleo de Canarias) es una aplicación informática centralizada en la que se registran los datos de las acciones ejecutadas por las entidades colaboradoras en la ejecución de programas en materia de empleo. Por la información que se incorpora sería una magnífica base de datos para la investigación, sin embargo no se prevé el acceso a los investigadores, y a la vista de la escasez de resultados publicados tampoco parece que la administración canaria la esté explotando.

participantes, igualmente se podrían enmarcar en la política de inserción para el fomento del empleo (Molina, 2005).

En lo referente a la valoración de sus efectos, el antes citado “Informe de Evaluación de las Políticas gestionadas en 2007 por el Gobierno de Canarias” (EDEI Consultores, 2010) no considera estos proyectos dentro de la política de formación evaluada. Por otra parte, los datos registrados por las entidades en el SISPECAN no están disponibles, de modo que se desconocen los resultados agregados de esta línea de proyectos para el fomento del empleo.

IV.3.3. Programa de Empleo Temporal de Interés Social

Los Programas de Empleo Temporal de Interés Social (también denominados Convenios de Colaboración para la Contratación de Desempleados) se dirigen a fomentar la contratación directa de desempleados, por las universidades, los órganos de las comunidades autónomas o las entidades sin fin de lucro, para la realización de obras o de proyectos de interés general o social, aunque no se trata de medidas especialmente dirigidas a la contratación de PCD, tener una discapacidad confiere prioridad sobre el resto de candidatos que cumplan los requisitos.

Esta forma de colaboración para el fomento del empleo se viene desarrollando desde 1997 por la Administración General del Estado (AGE) y a partir de 2003 por el SCE, que con la ejecución de programas de empleo temporal pretende por un lado, satisfacer los intereses generales que persiguen las entidades con las que se firma el convenio y por otro, proporcionar una experiencia laboral mínima a los desempleados que pueda facilitar su futura inserción en el mercado de trabajo canalizando hacia ocupaciones que faciliten mayor estabilidad en el empleo con la práctica laboral que han adquirido¹⁶⁹.

Los convenios de colaboración, esencialmente, consisten en la financiación, a través de subvenciones otorgadas en régimen de concurrencia competitiva, por parte de la administración laboral de los costes de la contratación de los

¹⁶⁹ Programas de adquisición de experiencia laboral a través de empleo de interés social, en la página web oficial del SCE http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sce/politicas_activas_empleo_sce.

desempleados seleccionados¹⁷⁰. Es habitual que se priorice la contratación de personas con características singulares que dificultan su acceso a un empleo, si bien esto está condicionado a que existan demandantes de empleo disponibles y al perfil del puesto a cubrir. En todo caso, la selección la realizará la oficina de empleo que corresponda, que enviará los candidatos preseleccionados a las entidades beneficiarias de la subvención, aplicando con carácter general el principio de no repetición y rotación en busca de ampliar el alcance de la medida. Tienen una duración de entre seis y nueve meses.

En la convocatoria de 2011 se advierte de la posible cofinanciación del FSE en un 80% y entre los criterios de valoración de los proyectos, se encuentra: el mayor interés general y social del proyecto, centrado en las actividades y ocupaciones que se consideran prioritarias; el mayor nivel de inserción laboral comprometido; el número de inserciones logrado a la finalización de los proyectos de las convocatorias del año 2008; el grado de cofinanciación por la entidad; la capacidad de gestión de la entidad, puntuando negativamente la mala gestión previa y la no ejecución de proyectos anteriores; y, el carácter innovador. Se desestiman las candidaturas que no consiguen la puntuación mínima. La dotación económica global para el año 2011 fue de 6.358.726,00€.

En ocasiones, las ONL que se dedican a la inserción laboral de las PCD, presentan a estas convocatorias proyectos para el apoyo al empleo de las mismas, con lo que se podría lograr un doble objetivo: contratar directamente PCD (también PSD) como profesionales de los proyectos y apoyar la contratación de las PCD que participarían en el proyecto que se pretende ejecutar. Lo que amplía las vías para promover la inserción laboral de las PCD, aunque esto quede a expensas de la creatividad de las ONL que concursan.

En conjunto, del contenido expuesto se puede deducir que se trata de un programa de empleo general que consiste en el apoyo financiero para la creación de empleo directo por agentes privados, por tanto se aleja de la noción de programa mixto, pues no se prevén actividades distintas de la contratación. En ese sentido, este tipo de programas formaría parte de las políticas sustitutorias,

¹⁷⁰ Los costes de contratación subvencionados son: el salario más bajo de la categoría profesional que corresponda y los costes de seguridad social de la empresa, queda excluida la correspondiente indemnización por finalización de contrato.

entendidas como la creación de empleos específicos (adaptados) en el sector público o empleo protegido (también puede estar aquí el empleo reservado poco común en España)¹⁷¹. Y, se pueden encuadrar en la política de promoción de empleo, específicamente en la creación directa de empleo (Ruega, 2002; Boeri y VanOurs, 2008), igualmente la creación de empleo público o social es una opción considerada entre las medidas de las políticas activas específicas para el empleo de las PCD¹⁷². Igualmente, este tipo de intervención podría encuadrarse en las políticas de inserción (Castel, 1997; Molina, 2005)¹⁷³.

En relación con los resultados de esta medida para las PCD no se han encontrado datos concretos. No obstante, en el informe de evaluación de las políticas activas del SCE para el año 2007, se detalla que en los convenios realizados con entidades distintas de las corporaciones locales, se atendieron a 947 desempleados, que supusieron el 3,06% del total de obligaciones del SCE en políticas activas y el 9,71% de las dirigidas a empleo, con una tasa de inserción a los seis meses del 50,58% y del 68% a los 12 meses (EDEI Consultores, 2010, p.32).

IV.3.4. Las Iniciativas de Fomento de Empleo del Cabildo de Tenerife

Desde el área de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo del Cabildo Insular de Tenerife, se han realizado varias convocatorias de subvenciones dirigidas a la realización de proyectos de empleo en el ámbito insular. Dado el caso que nos ocupa, hemos revisado los principales aspectos que caracterizan estas convocatorias, así como los cambios que se han producido en ellas, especialmente en el objeto, las particularidades, los criterios de selección de proyectos y el importe de la subvención.

¹⁷¹ Aunque en general se considera que los programas de empleo tratan de compensar las desventajas de las PCD, a lo que igualmente puede contribuir disponer de un empleo temporal creado específicamente, este hecho concreto se identifica como una forma especial de intervención que intenta paliar el déficit de empleos privados disponibles para ciertos grupos de población, los inempleables de Castel (1997) entre los que están las PCD.

¹⁷² Ver Capítulo II, epígrafe II.3, cuadro II-5.

¹⁷³ Ver tabla de criterios de clasificación de políticas activas para PCD (Capítulo II, epígrafe II.1, cuadro II-1).

En 2006, se convocan las subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a financiar la puesta en marcha y el desarrollo de proyectos de empleo:

- por entidades que actúen en el ámbito del empleo, para acciones de seguimiento e inserción de los/as participantes en proyectos de formación y empleo realizados por la entidad en los últimos tres años¹⁷⁴;
- para la creación de Centros Especiales de Empleo;
- para proyectos de asesoramiento, orientación, formación y acompañamiento para la puesta en marcha de proyectos empresariales.

En estas bases no se distingue específicamente a las PCD, sino el gran grupo “parados de más de un año de duración” junto con jóvenes de entre 16 y 30 años y mujeres. Se establece una duración máxima de 12 meses con una financiación que podrá oscilar entre los 25.000€ y los 40.000€. Entre los potenciales beneficiarios de las mismas se encuentran las asociaciones y fundaciones, las organizaciones sindicales y las no gubernamentales. En cuanto a los requisitos exigidos, las asociaciones y fundaciones deben desarrollar su actividad en el ámbito territorial de la isla de Tenerife e incluir en su objeto fundacional como actividad principal la promoción socio-laboral y/o el desarrollo económico.

Las convocatorias de subvenciones de los años 2008 y 2009, se realizaron modificando las bases respecto a las convocatorias anteriores. El primer cambio consiste en concretar que los proyectos encaminados a favorecer la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral se harán mediante el desarrollo de itinerarios personalizados y otras acciones de información, orientación, asesoramiento, formación e inserción, aspectos que deberán estar todos presentes en el desarrollo de los mismos. También, se detallan más los grupos de población que se consideran prioritarios, especificando por primera vez que las personas con discapacidad serán uno de ellos.

La última de las ediciones que analizamos corresponde a 2011, las bases (publicadas en septiembre de 2010) son esencialmente iguales a las anteriores, pero cabe destacar algunas incorporaciones que delimitan mucho más el marco de

¹⁷⁴ Esta sería una de las vías de financiación complementaria para continuar las acciones de inserción laboral que no concluyen en el marco de los proyectos de inserción laboral tratados en el epígrafe anterior.

actuación: añade los demandantes de empleo que en los dos últimos años hayan cotizado un máximo de seis meses de forma discontinua a la Seguridad Social entre los posibles participantes en los proyectos; establece el número mínimo de participantes en 25; y, especifica que se han de lograr al menos el 10% de inserciones laborales (mínimo tres), entendidas como los contratos con una duración mínima de tres meses a jornada completa, y si es a tiempo parcial, de al menos media jornada.

En resumen, los proyectos enmarcados en las actuaciones del Cabildo Insular de Tenerife, parecen responder a una estrategia generalista que busca apoyar a las entidades sin fin de lucro (incluidas las organizaciones sindicales) en la realización de proyectos de apoyo a la inserción laboral de los desempleados, si bien considera grupos específicos dentro de ellos, identificando en las últimas convocatorias a las PCD. Las subvenciones se otorgan en régimen de concurrencia competitiva. La dotación económica promedio de las cuatro convocatorias analizadas fue de 216.250,00 € (Tabla IV-5). Con carácter general tienen una duración máxima de 12 meses, se deben realizar en la isla de Tenerife, valorando especialmente que se establezcan alianzas con otros agentes sociales para dar carácter supramunicipal a las iniciativas. Asimismo, se incorpora como mérito en los criterios de valoración hacer prácticas laborales en empresas a partir de las bases de 2008. Solo en 2011 se establece un número mínimo de participantes (25) y un porcentaje de inserción laboral (10%). Por el contrario, no se establece ningún sistema para la selección de los participantes ni se prevé sistema de evaluación comprehensiva, quedando la inspección externa restringida al cumplimiento de lo pactado en la resolución de concesión y en el proyecto presentado, de manera que las entidades son prácticamente libres de diseñar el contenido específico del proyecto que realizarán.

Tabla IV-5. Dotación económica de las convocatorias del Cabildo de Tenerife (2006-2011)

Año	Importe total
2006	200.000,00 €
2008	250.000,00 €
2009	210.000,00 €
2011	205.000,00 €
Promedio	216.250,00 €

Nota: elaboración propia con la información de las convocatorias relacionadas en el anexo nº 2

Del contenido de las convocatorias analizadas se desprende que los proyectos que pueden amparar estas convocatorias deberán combinar varias de la actividades previstas en las bases, por lo que podrían llegar a considerarse un programa mixto, no obstante eso dependerá del contenido específico de los mismos que queda abierto para que la entidad candidata lo precise en función de las necesidades que pretende satisfacer. En consecuencia, asociarlas a priori, a uno u otro tipo de políticas activas, es inviable.

IV.3.5. Otras iniciativas

Además de las descritas existen otras medidas de fomento de empleo dirigidas a financiar proyectos para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el caso de Canarias promovidas por el Instituto Canario de Igualdad que, aunque no consideran la discapacidad una condición especialmente protegible, dan amparo a iniciativas dirigidas a fomentar la integración laboral de las mujeres con discapacidad, pues como se sabe se trata de un subgrupo afectado por discriminación múltiple (Blázquez, 2013).

Al margen del marco de las políticas públicas, existen otras iniciativas que sirven de financiación a los proyectos de inserción laboral, como las convocatorias de las obras sociales. Éstas no tienen un diseño de referencia para estos proyectos, por lo que queda a criterio de las entidades la formulación de los mismos, en todo caso, de forma más o menos directa, repercuten en el desarrollo del contenido de

las políticas activas, en cuanto sensibilizan e informan a las empresas, gestionan la información relativa a los incentivos y bonificaciones y, en definitiva, contribuyen al incremento de la contratación de PCD.

También cabría incluir aquí los proyectos realizados al amparo de las Iniciativas Europeas, dado que es la Administración Canaria la que canaliza la financiación y realiza la supervisión de su ejecución, la última de estas fue la Iniciativa EQUAL, no existiendo un marco normativo estable susceptible de análisis. En todo caso, se trataría de programas de empleo piloto, que además podrían ser mixtos, no obstante quedarían fuera del marco regular de las políticas activas para PCD (EIM Business and Policy Research, 2004).

Cuadro IV-6. Resumen de las características de los programas de empleo analizados

Denominación	Programas Experimentales	Proyectos de Inserción Laboral (PIL)	Programa Empleo Temporal de Interés Social	Subvenciones a proyectos de empleo (Cabildo de Tenerife)
Año de implantación	2003	2001	1997 (nacional); 2003 (autonómico)	2006
Nivel de desarrollo	Autonómico (ejecución) Nacional (bases)	Autonómico	Autonómico	Insular
Organismo responsable	SCE/SEPE	SCE	SCE	Cabildo de Tenerife
Disponibilidad	Regular ^a	Regular	Regular	Regular
Origen financiación	Pública	Pública	Pública	Pública
Dotación económica	2.297.539,2€ (Promedio 2004-2010)	1.186.007,03€ Promedio PCD (2001-2010) (Promedio Total 3.137.406,91€)	6.358.726,00€ (Total 2011)	216.250,00€ (Promedio 2006;2008;2009 y2011)
Coste plaza	Entre 1.800€ persona atendida y 5.400€ persona atendida e insertada; máximo 2.400€ de promedio por persona	965,71€ (promedio 2004-2010)	No se prevé	No se prevé
Régimen de subvenciones	Concurrencia competitiva	Concurrencia competitiva ^b	Concurrencia competitiva	Concurrencia competitiva
Objetivos	Mejora de la ocupabilidad e integración de desempleados señalados como prioritarios (se incluyen las PCD); Objetivo operativo: 35% participantes insertados; ó 30% en el caso de la RAI (al menos 6 meses trabajo por cuenta ajena)	Favorecer la incorporación laboral mediante itinerarios integrados de inserción laboral	Financiar proyectos de interés general y social y proporcionar una experiencia laboral mínima a los desempleados para facilitar su futura inserción	Financiar la puesta en marcha y el desarrollo de proyectos de empleo (seguimiento de la inserción lograda en proyectos anteriores; creación de CEE; asesoramiento y formación nuevos proyectos empresariales)

Denominación	Programas Experimentales	Proyectos de Inserción Laboral (PIL)	Programa Empleo Temporal de Interés Social	Subvenciones a proyectos de empleo (Cabildo de Tenerife)
Actividades	Información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica.	Apoyo para la normalización social y personal (refuerzo de actitudes y comportamientos) (10 horas); formación ocupacional (790 horas), e inserción laboral (formación específica y prácticas laborales) (200 horas)	Contratación de desempleados (financiación de los costes de contratación de los profesionales asociados a los proyectos) y las previstas en cada proyecto presentado	Desarrollo de itinerarios personalizados y otras acciones de información, orientación, asesoramiento, formación e inserción ^c
Población	Generales	Generales ^d	Generales	Generales
Requisitos participantes				
Prioridad de acceso	Perceptores prestaciones desempleo y RAI	Personas riesgo exclusión social, PCD e inmigrantes (regulares o en proceso de serlo)	Desempleados con especiales dificultad en el acceso a un empleo, en igualdad de condiciones tiene preferencia una PCD	Desempleados + 1 año, jóvenes y mujeres. Desde 2008 se especifican las PCD.
Criterios de elegibilidad	60% mínimo perceptores prestación (se reduce si no existen en las oficinas de empleo)	Acreditar situación de exclusión social o discapacidad	Estar inscrito como demandante de empleo, residentes en Canarias, rotación y no repetición (no hayan estado en convenios anteriores)	Tiempo de desempleo y características personales (PCD)
Agente que hace la selección	Oficinas de empleo	Oficinas de empleo	Oficinas de empleo	Entidad adjudicataria
Compensación individual (ayudas, becas, ...)	Si	Si	No	No
Nº de participantes	Entre 60 y 100 (mínimo)	Entre 10 y 15	Entre 5 (1ª vez) y 8 (2ª y siguientes) trabajadores por entidad	25 (mínimo)
Requisitos entidades (proveedoras/adjudicatarias)				
Tipo de organización y requisitos	Entidades sin fin de lucro con experiencia en inserción laboral	Entidades sin fin de lucro radicadas en Canarias, inscritas en el registro de entidades colaboradoras en la prestación de Servicios Sociales	Universidades, órganos de las comunidades autónomas y entidades sin fin de lucro	Entidades sin fin de lucro que actúen en el ámbito del empleo (organizaciones sindicales), tengan la inserción laboral en su objeto social y actúen en Tenerife

Denominación	Programas Experimentales	Proyectos de Inserción Laboral (PIL)	Programa Empleo Temporal de Interés Social	Subvenciones a proyectos de empleo (Cabildo de Tenerife)
Criterios de selección	Grupo a atender; el % inserción comprometido; experiencia gestión de inserción con el grupo seleccionado (por ejemplo PCD); esfuerzo inversor (min. 10% importe total del proyecto); grado de innovación; adecuación de los recursos humanos y materiales	Experiencia demostrada en inserción laboral , disponer de un equipo de profesionales, un modelo definido y sistematizado de inserción y establecimientos para realizar las acciones previstas	El mayor interés general y social del proyecto, centrado en ocupaciones que se consideran prioritarias; el mayor nivel de inserción laboral comprometido; el número de inserciones logrado en proyectos anteriores; el grado de cofinanciación por la entidad; la capacidad de gestión de la entidad (incluyen puntuación negativa por mala gestión previa); y, el carácter innovador. Se desestiman las candidaturas que no consiguen la puntuación mínima.	Baremo de los proyectos distintos aspectos
Tipo (regulación) de relación con la administración pública	Convenio de colaboración	Convenio de colaboración	Subvención directa y finalista	Subvención directa y finalista
Obligaciones de las entidades	Cumplir objetivo de inserción pactado; someterse a las acciones de control (incluidas las del FSE); devolver el importe correspondiente cuando no se logran los objetivos previstos	Ejecutar directamente las acciones	Contratar a las personas seleccionadas para realizar el proyecto y abonar los costes correspondientes a la indemnización fin de contrato	Desarrollar el proyecto directamente y conseguir que el 10% de los participantes firmen un contrato de 3 meses
Compensación (participación y beneficios)	Colaborar en la selección de participantes	Colaborar en la selección de participantes	Subvención de costes laborales (salario mínimo de convenio + seguridad social); pueden seleccionar hasta el 25% de los desempleados a contratar	
Duración máxima del programa	12 meses	12 meses	De 6 a 9 meses	12 (máxima)
Seguimiento, control y evaluación	Comisión Mixta de Seguimiento (SEPE mayoría y entidad); Comprobación de cumplimiento por parte el SCE según convenio	Comisión mixta de coordinación, seguimiento y evaluación	No se prevé	No se prevé

Denominación	Programas Experimentales	Proyectos de Inserción Laboral (PIL)	Programa Empleo Temporal de Interés Social	Subvenciones a proyectos de empleo (Cabildo de Tenerife)
Información adicional		Cofinanciados por el FSE	Pueden ser cofinanciados por el FSE; Financiación máxima por entidad: 200.000€	Financiación por proyecto: entre 25.000€ y 40.000€

Nota: FSE: Fondo Social Europeo; SCE: Servicio Canario de Empleo; SEPE: Servicio Empleo Público Estatal; RAI: Renta Activa de Inserción; PCD: Personas con Discapacidad. Elaboración propia con información de las convocatorias de las subvenciones (anexo nº 2)

^a Se entiende por "Programa Regular" cuando las convocatorias de subvenciones son, más o menos, estables aunque puede haber algún ejercicio en el que no se convocaron

^b Este régimen de subvenciones se especifica por primera vez en 2007 (las convocatorias anteriores sin especificar y concurso)

^c Las actividades que deben contener estos proyectos se especifican a partir de 2008

^d Se publicó una convocatoria de subvenciones separadas para las PCD en los trienios: 2004-2006 y 2007-2009, no obstante en estos proyectos se considera a las PCD un grupo más entre las personas en exclusión social o riesgo de padecerla

IV.3.6. Análisis comparativo global

Del análisis conjunto, en primer lugar y a la vista de las denominaciones de los programas analizados, parece confirmarse el uso más o menos arbitrario de los términos programa y proyecto. En segundo lugar, se observan algunas coincidencias como que se trata de programas regulares, en cuanto están disponibles las subvenciones de manera continua, en los que claramente prevalece la financiación pública, lo que es compatible con la necesidad de colaboradores para los servicios públicos de empleo. También, se constata la consolidación del otorgamiento de las subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, cuestión que aporta mayor transparencia al sistema. Como es obvio, todos persiguen el empleo de los participantes, aunque enfatizan aspectos diferentes y lo realizan por caminos distintos. Mientras en los experimentales la colocación se busca de manera directa, coincidiendo con la esencia de la intermediación, los itinerarios ponen el acento en la formación. En cualquier caso, la creación directa (a través de la financiación de puestos de trabajo de interés social) de empleo temporal es la vía más corta para mejorar la experiencia laboral y proporcionar ingresos directos. Sin embargo, solo los experimentales cuantifican el objetivo de inserción junto con la última convocatoria insular.

Las actividades que ofrecen los programas son heterogéneas, la mayoría mezcla varias de ellas lo que daría a los programas su carácter mixto, frente a la creación directa de empleo que se asocia con un programa simple. En todo caso, el instrumento para la combinación a medida de estas actividades podría ser el “itinerario personalizado de inserción laboral”.

Todos se dirigen a los grupos prioritarios de desempleados, entre los que están las PCD, el hecho de que solo algunas de las convocatorias de los proyectos de itinerarios de inserción laboral sean específicas para PCD, se asocia más con cuestiones de operatividad o coyuntura de las convocatorias que con la determinación firme de desarrollar programas específicamente pensados para la inserción laboral de las PCD. En todo caso, la discapacidad suele ser considerada como un agravante de las dificultades para acceder a un empleo, lo que en

ocasiones concede prioridad a estas personas. La variabilidad de las acciones podría ser la razón de amplitud de la horquilla en el número de participantes (entre 10 y 100 participantes).

Lo más destacable, es el papel atribuido a las entidades sin fin de lucro, con experiencia en apoyo a la inserción laboral y medios para llevar a cabo por sí mismas las actividades previstas, como potenciales beneficiarias, lo que viene a confirmarlas como un agente más del sistema de intermediación laboral, pues todo sugiere que estas subvenciones están pensadas para dar contenido a los servicios de empleo de estas entidades¹⁷⁵. Lo que se ve reforzado si se considera que el convenio que ampara la ejecución del proyecto, las convierte de hecho en “entidades colaboradoras” del SCE.

Sin duda, la debilidad más evidente está relacionada con los aspectos del seguimiento, el control y la evaluación, que cuando se prevé, recaen en una comisión mixta formada por miembros del SCE y de las adjudicatarias. Estos aspectos suelen ser ambiguos y, en ocasiones, algo contradictorios, por el contrario la normativa se extiende de manera profusa en las cuestiones relacionadas con el control económico, al que parece dársele la máxima prioridad¹⁷⁶.

Con todo, estos programas parecen ser la vía para la mejora de las capacidades de los demandantes de empleo, por lo que se podría decir que -en conjunto- los programas de empleo se configuran como una política de oferta que bien pudiera ser la contraparte de los incentivos a la contratación (revisados en el capítulo II) que se prefiguran como una política de demanda. De cualquier modo, las alusiones a las empresas, aunque sean tangenciales, sugieren que de una u otra manera se consideran como un elemento más de los procesos de inserción laboral que se desarrollan en el marco de los programas de empleo.

En síntesis, de los programas de empleo analizados, encontramos que tanto los experimentales como los itinerarios de inserción laboral se pueden asociar a la noción de “programa de empleo mixto”, mientras que en las iniciativas del Cabildo

¹⁷⁵ La entrada en el sistema de intermediación de entidades privadas lucrativas, quizás constituya una amenaza para el *status quo* de las ONL de las PCD como agentes privilegiados en la colaboración con la administración pública.

¹⁷⁶ Este hecho lo hemos constatado en el análisis documental de la normativa, no obstante al alejarse de nuestros objetivos no hemos expuesto los detalles de la fiscalización económica que se aplica en las subvenciones para el desarrollo de los proyectos analizados en este trabajo.

de Tenerife y los proyectos que se puedan amparar en otras convocatorias, el carácter de “programas mixtos” dependerá del contenido específico de cada uno de ellos. Por el contrario, los programas de creación de empleo temporal, encajan mejor con la idea de programa de empleo simple, pues suponen apoyo permanente pero mediante una única acción. Igualmente, este último tipo de programa se acerca más al contenido de las políticas sustitutorias que a las compensatorias con las que se asocian, en conjunto, los programas de empleo.

Por último, se pueden distinguir según el énfasis de las actividades, los centrados en la mejora del funcionamiento del ajuste entre oferta y demanda (los experimentales), los dirigidos a la formación (los itinerarios de inserción laboral) y los que persiguen la creación directa de empleo (creación de empleo temporal) (En el Cuadro IV-7, se esquematizan estas asociaciones).

Cuadro IV-7. Síntesis de los programas de empleo analizados según distintos criterios

Denominación	Según las actividades que contiene	Según el tipo de intervención pública	Según el énfasis (tipo de política activa de empleo)
Programas experimentales	Programa mixto	Compensatoria	Política de funcionamiento del mercado de trabajo
Proyectos de Inserción Laboral	Programa mixto	Compensatoria	Política de formación y/o política de inserción
Programa de Empleo Temporal de interés social	Programa simple	Sustitutoria	Política de promoción de empleo
Otras iniciativas (incluye subvenciones Cabildo de Tenerife)	Dependerá del contenido de cada proyecto	Compensatoria	Dependerá del contenido de cada proyecto

Nota: elaboración propia

IV.4. Conclusiones

La intermediación laboral especializada en el caso de las PCD consistiría en la oferta de servicios básicos como la orientación laboral, el apoyo y el asesoramiento

durante la búsqueda de empleo, la mejora de la experiencia laboral, la canalización de ofertas de empleo, lo que formaría parte de los “servicios integrados para el empleo” (Pérez y Blasco, 2001, pp. 413-414; Sempere, Cano, Charro y San Martín, 2005, pp.102-103). La titularidad de estos servicios la tienen las organizaciones no lucrativas que se dedican al fomento del empleo de las PCD en las que centran su atención, por lo que se convierten en entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

Entre la oferta de actividades que prevén estos servicios, es más que probable que figuren los programas de empleo (simples o mixtos; generales o específicos), que servirían como marco general de actuación, lo que por una parte puede significar un “corsé”, que de darse una planificación coherente de las políticas de empleo entre los niveles: estratégico, táctico y operativo (y entre administraciones públicas), garantizaría la convergencia en los resultados. Esto inicialmente sería positivo para cambiar la realidad de los desempleados con discapacidad, pero por otra parte, podría restringir la creatividad en el diseño de los contenidos de los proyectos, limitando las opciones de ajustarlos a las características particulares de cada grupo de participantes; en todo caso, estarían los itinerarios individualizados como instrumento para adaptar las actividades. También, las subvenciones asociadas a los programas que se implementan podrían revelarse como la principal vía de financiación de los servicios de las ONL, sin las cuáles es muy posible que estas entidades no realizaran actividades de fomento del empleo de las PCD.

La cuestión es que sobre el contenido y el funcionamiento concreto de este tipo de servicios aún se conoce poco. De cualquier manera, aunque posiblemente sean una vía útil para mejorar la situación de las PCDA en el mercado de trabajo, los datos disponibles no permiten una conclusión clara, poniéndose de relieve la conveniencia de profundizar en su conocimiento. Por tanto, concretar la relación que puede existir entre el contenido de un servicio de empleo especializado en la atención de las PCDA y los programas de empleo disponibles en Canarias es uno de los objetivos empíricos de esta investigación.

PARTE II. Metodología y estudio empírico

Capítulo V. Objetivos y planteamiento metodológico

En este capítulo nos proponemos presentar globalmente el planteamiento metodológico de este estudio, ya que por sus características (y su amplitud), se consideró conveniente precisar en los capítulos correspondientes a la presentación de los resultados, el procedimiento seguido en cada uno de los análisis realizados. Así, a continuación concretamos el propósito de la investigación, detallamos los objetivos, el planteamiento general del estudio (diseño), los criterios de selección del servicio analizado y los informantes clave así como sus características distintivas, el procedimiento de obtención y análisis de la información y los datos (estrategias metodológicas) y las principales fuentes administrativas de información (secundarias) utilizadas.

V.1. Objetivos

En el capítulo I hemos expuesto los principales antecedentes sobre la situación de las PCDA en relación con el empleo. En conjunto indican que la sordera tiene implicaciones negativas en el proceso de formación derivadas de las dificultades de comunicación y de que los sistemas educativos no siempre se adaptan a sus circunstancias, lo que conlleva pobres logros en el nivel de estudios de las PCDA; de ahí, se derivan los principales obstáculos en el acceso al empleo, que se acrecientan en las personas que padecen las sorderas más graves. Al mismo tiempo, se observa que las medidas de fomento de empleo y los servicios de intermediación laboral especializada (SILE) no están teniendo los resultados esperados en la integración laboral de las PCD en general. Sin embargo, se conoce muy poco sobre los efectos concretos que estas medidas y servicios tienen en el caso específico de las PCDA.

Por otra parte, se detecta la necesidad de abordar nuevos estudios que completen los anteriores y que contribuyan a explicar cómo se lleva a cabo el apoyo al proceso de integración laboral de las PCDA. Así, esta investigación surge de la necesidad de profundizar en el conocimiento de la realidad que afecta a un

segmento especial de la población, en un proceso clave en la sociedad actual como es el acceso a un empleo, con el fin de favorecer las mejoras necesarias y optimizar los recursos disponibles en las intervenciones que se llevan a cabo con las PCDA para facilitar su proceso de integración laboral.

Para ello, partimos de que los servicios de intermediación laboral especializada constituyen uno de los principales recursos organizativos del área de mediación, de cuyo contenido (oferta de servicios y actividades) y gestión (conjunto de intervenciones que promueven) dependerá la inserción laboral de las PCDA. Concretamente creemos que en buena medida la oferta de actividades de los servicios de intermediación laboral especializada depende de la existencia de financiación pública para acciones dirigidas al fomento del empleo que den cabida a las PCDA, y que a su vez el marco regulador de esta financiación (normativa y convenios que rigen la relación entre administración y la entidad proveedora) condiciona la intervención y los resultados que se logran en los servicios de intermediación laboral especializados en la atención de las PCDA.

Asimismo, se ha puesto en evidencia la escasez de estudios específicos en nuestro país centrados en la integración laboral de las PCDA y en el conocimiento del funcionamiento de los servicios especializados de apoyo al empleo desde la perspectiva de los profesionales. Así, nos proponemos estudiar y explicar el funcionamiento de un servicio de integración laboral dirigido preferentemente a las PCDA, el de mayor entidad e importancia de las Islas Canarias, y analizar cuáles son sus efectos en el logro de un empleo.

De manera precisa, nuestro interés se centra en analizar el funcionamiento y los resultados de un servicio de intermediación laboral especializada en la atención de las PCDA, que promueve el apoyo a la integración laboral mediante la gestión de proyectos de empleo amparados en las políticas públicas, concretamente las políticas activas de empleo, aunque estas se puedan combinar con otras medidas, incorporando de manera singular la perspectiva de los profesionales implicados en el mismo.

A partir de este objetivo general, hemos definido los siguientes objetivos específicos (OE).

OE1: Conceptualizar y establecer tipologías de los procesos de integración laboral y los modelos principales que existen para las Personas con Discapacidad Auditiva (PCDA).

OE2: Analizar la política de empleo en España y Canarias dirigida al fomento del empleo de las Personas con Discapacidad, centrandó la atención en las consideraciones que se hacen para las personas con Discapacidad Auditiva (DA) así como los resultados logrados hasta la fecha.

OE3: Reconocer la posición de las PCDA en el mercado de trabajo español.

OE4: Describir y valorar el contenido del servicio de integración laboral analizado, particularmente los proyectos implementados y sus resultados principales.

OE5: Conocer la opinión de los diferentes profesionales implicados en el servicio seleccionado respecto a su funcionamiento, su contenido y sus resultados así como su valoración sobre la integración laboral de las PCDA y los condicionantes del contexto empresarial.

OE6: Identificar y cuantificar los efectos que tienen aquellos factores que actúan sobre las posibilidades de éxito laboral (conseguir un empleo de ciertas características) en los proyectos.

OE7: Enunciar propuestas sobre posibles líneas de acción que puedan contribuir a mejorar los resultados (tanto en el ámbito de la política de empleo como en el marco de la intervención de los servicios de apoyo al empleo de las PCDA) encontrados en el contexto que abarca esta investigación.

V.2. Diseño del estudio

En primer lugar, es preciso señalar nuevamente que los estudios previos centrados en el análisis de los efectos de los servicios dirigidos al fomento de la integración laboral de las PCDA son muy escasos (Anderson, Boone y Watson, 2003; Boutin y Wilson, 2009; Moore, 2001; Houston, Lammers y Svorny, 2010). Además, se han llevado a cabo en un contexto marcadamente diferente del español, concretamente en los EE.UU., y tienen objetivos más concretos que en nuestro caso, lo que conlleva

como limitación principal carecer de referencias concretas que proporcionen un diseño metodológico global para abordar en conjunto nuestra investigación.

Nuestro objeto de estudio implica el análisis de las diferentes dimensiones involucradas en el proceso de integración laboral de las PCDA, que por su distinta naturaleza sugieren el uso de diversas estrategias metodológicas que permitan conocer tanto sus aspectos cualitativos como cuantitativos. Así, teniendo en cuenta la naturaleza del problema que nos proponemos abordar y los objetivos perseguidos (King, Kehoane y Verba, 2000), hemos optado por diseñar un estudio tomando como referencia las estrategias metodológicas que se utilizan en otras investigaciones para abordar las distintas partes de nuestro objeto de investigación: el contexto socio-político y económico en el que se desarrolla la intervención, el contenido del servicio (los proyectos de apoyo al empleo) y sus resultados, considerando la perspectiva de los profesionales implicados en el mismo.

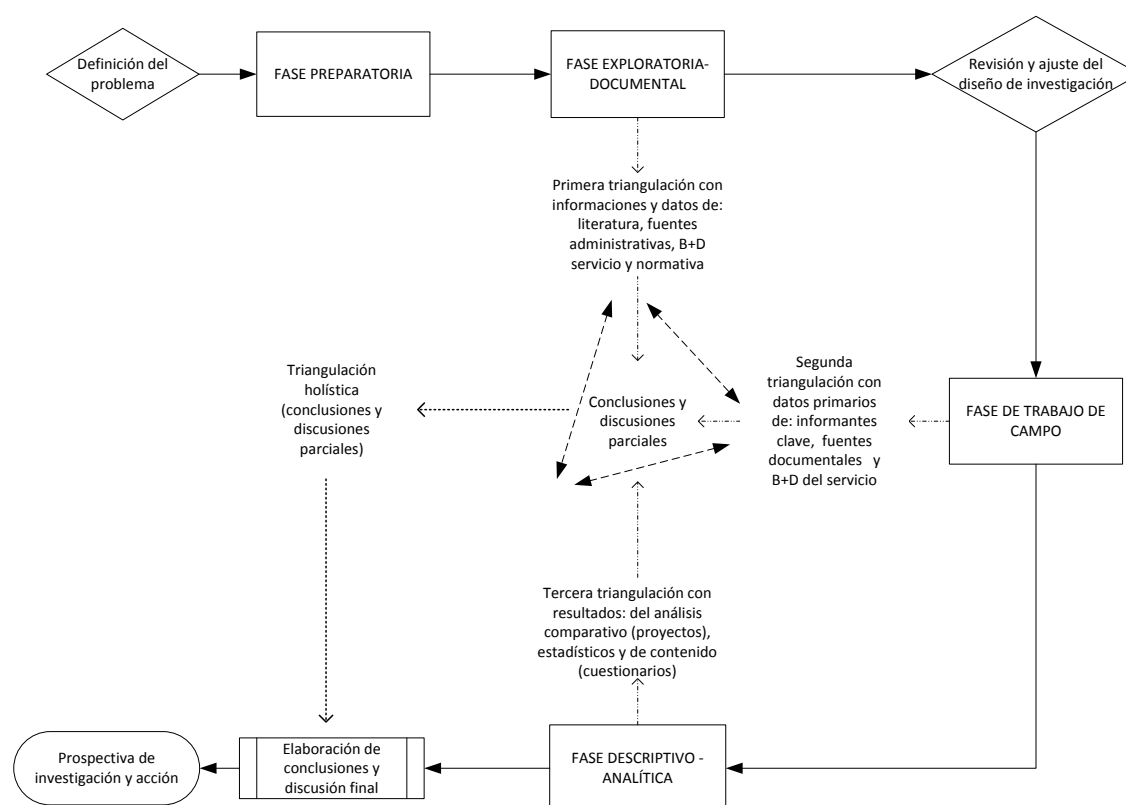
Concretamente, este diseño se puede encuadrar en las investigaciones de *carácter mixto* (Corbetta, 2007; Ruiz-Olabuénaga, 2012a; Tashakkori y Teddlie, 1998) en la que se usa la triangulación como forma de articulación entre lo cuantitativo y lo cualitativo (Ervin, 2005, p.190; Ruiz-Olabuénaga, 1999, 2012 p. 327). En este trabajo se han combinado el análisis documental y de contenido con análisis estadísticos aplicados en función del objetivo perseguido, las referencias teóricas y las características de la información disponible.

En este caso, las tácticas de los enfoques cualitativos se utilizaron a lo largo de la investigación, para explorar el macro contexto (política de empleo y el mercado de trabajo), así como para conocer el contenido específico de los proyectos, además de las opiniones de los profesionales. Por su parte, los análisis estadísticos, propios de los enfoques cuantitativos, se emplearon para estudiar los resultados logrados en el periodo que abarca este estudio (2006-2011). En todo caso, la triangulación como forma de articulación entre lo cuantitativo y lo cualitativo y la observación participante (asistemática, participante y holística), han sido transversales a todo el proceso de investigación, pues resultan útiles para contrastar informaciones procedentes de distintas fuentes y construir conclusiones integradas que den respuesta al objetivo general. Asimismo, el proceso de investigación fue flexible y dinámico, puesto que a lo largo de las distintas etapas se sucedieron distintos

momentos de apertura y cierre en los que a la obtención de la información sigue un análisis parcial del que surgen nuevas preguntas (objetivos o necesidades) que han permitido perfilar las estrategias metodológicas empleadas.

Tomando como base las propuestas metodológicas de Acosta (2003; 2006) y De Miguel (2000), el proceso de investigación se estructuró en cuatro fases: preparatoria, exploratoria-documental, de campo y descriptivo-analítica (Figura V-1).

Figura V-1. Fases del diseño de estudio



En la *fase preparatoria*, se recabó información sobre las distintas organizaciones que ofrecen servicios de asesoramiento para la búsqueda de empleo a las PCD, para determinar la población con sordera que pudieran estar atendiendo y la viabilidad de considerarlas parte de este estudio. Entre todas se seleccionó la única que centra su atención de manera preferente en las PCDA, se pactaron los términos de la colaboración y se firmó el convenio, incluido el compromiso de confidencialidad.

En la *fase exploratoria-documental*, se llevó a cabo la revisión de la literatura sobre integración laboral de las PCDA, de los estudios e informes disponibles sobre la situación de las PCD en el mercado de trabajo, de la normativa sobre empleo de las PCD, y la documentación interna de la entidad sobre los proyectos ejecutados. Paralelamente, se hizo una exploración de la base de datos de la entidad, que permitió conocer su contenido, tanto las variables concretas que contiene como la calidad de la información registrada. Asimismo, se realizaron los primeros contactos personales con los informantes clave (responsables y profesionales del servicio de integración laboral de la entidad seleccionada) para precisar la información obtenida de la documentación de la entidad que resultó ambigua y conocer sus apreciaciones sobre los elementos más significativos que podrían diferenciar a los proyectos.

Con este análisis se pudieron elaborar las principales líneas de la fundamentación teórica, describir la situación global de las PCDA en el mercado de trabajo y sistematizar las medidas de fomento de empleo disponible así como sus principales efectos (los resultados se recogen en los capítulos I, II, III y IV). Además, se definieron las categorías y los ítems para el análisis comparativo de los proyectos y se diseñaron los instrumentos para recabar la información (cuestionario y fichas de recogida de datos sobre los participantes, las empresas y los contratos).

En la fase de *trabajo de campo*, se recabaron y depuraron los datos disponibles procedentes de la base de datos de la entidad y de los expedientes personales de los participantes, lo que permitió construir la base de datos definitiva para la investigación; asimismo se procedió a sistematizar el contenido de los proyectos ejecutados de acuerdo con las dimensiones e ítems previamente definidos; y, se recogieron las opiniones de los testigos clave mediante un cuestionario (auto administrado y electrónico) de preguntas abiertas con respuestas de tipo narrativo.

En la *fase descriptivo-analítica*, se encuadra la comparación cualitativa de los proyectos, el análisis de contenido de los cuestionarios, la triangulación entre los datos obtenidos del análisis documental y los testimonios de los informantes clave. Además, de los análisis estadísticos para estimar el éxito en la inserción laboral de las PCDA participantes en los proyectos. Para culminar el proceso de investigación,

se triangularon los resultados obtenidos en las etapas precedentes (conclusiones y discusiones parciales), se elaboraron las conclusiones definitivas, y se construyeron las propuestas sobre las posibles líneas de actuación y de investigación futuras.

V.3. Población

En la investigación precedente se ha constatado la dificultad para delimitar con precisión la población con discapacidad auditiva, tanto en su número como en sus características (Alvira, Cruz y Blanco, 1999; Boutin y Wilson, 2009; De Miguel, 2000; Ferrer, García y Márquez, 2002; Willoughby, 2011; Winn, 2007), lo que implica carecer de una base censal específica que supone restricciones para investigar partiendo de muestras probabilísticas. Así, los estudios acerca de las personas sordas muestran cómo los investigadores recurren a diferentes fuentes de información a partir de las que determinan el universo y la muestra correspondiente (De Miguel, 2000). O bien, toman como referencia un determinado registro, en el que no necesariamente están identificadas todas las personas con discapacidad auditiva de un territorio dado, limitando los resultados a esa población (Boutin y Wilson, 2009; Jaúdenes, 2006; Moore, 2001; Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2010).

En esta dirección, cuando se trata de investigar el proceso de integración laboral de las PCDA a partir del conocimiento de los profesionales implicados en el mismo, se suele seleccionar un servicio de integración laboral concreto que puede tener distinto alcance poblacional y geográfico (Anderson, Boone y Watson, 2003; Houston, Lammers y Svorny, 2010). De acuerdo con los planteamientos de ambos estudios, la opción elegida para esta investigación es el muestreo subjetivo por decisión razonada (Boutin y Wilson, 2009; Corbetta, 2007; Perelló, 2009; Ruiz-Olabuénaga, 2012a).

Este tipo de muestreo no utiliza ningún criterio probabilístico en la selección de las unidades a estudiar, sino que se realiza en función de ciertas características de la población a investigar. Ello se muestra útil con muestras muy pequeñas, especialmente cuando las unidades de análisis no son individuos y se quieren evitar oscilaciones casuales que desvíen excesivamente a la muestra de las características

de la población. También resulta recomendable cuando es preciso incorporar determinadas unidades para que la información obtenida sea más completa. Evidentemente, el muestreo subjetivo no ofrece las garantías del probabilístico, ni la sencillez de ejecución del muestreo por cuotas. Así, siguiendo la recomendación de Corbetta (2007) se han utilizado dos criterios (racionales) principales: la relevancia del servicio (en términos de relación con la administración pública, pertenencia a redes nacionales, continuidad de la oferta y cantidad de población atendida) para las PCDA en un ámbito geográfico concreto y el conocimiento experto de los profesionales que trabajan directamente con las personas con sordera que participan en él.

Obviamente, al tratarse de una muestra no probabilística, los resultados de la investigación se limitarán a la población estudiada, más allá de que se puedan establecer ciertas comparaciones con los datos agregados disponibles (fuentes administrativas de distinta naturaleza) y/o con los resultados de investigaciones precedentes sobre el mismo objeto.

Selección del servicio de integración laboral (y de los proyectos)

Se ha elegido el servicio de integración laboral de una entidad no lucrativa que se dedica a la atención de Personas con Sordera en Canarias, esta es la Fundación Canaria para el Sordo (FUNCASOR). Pues, aunque en la provincia de S/C de Tenerife existen varias organizaciones que se dedican a la atención de PCDA agrupadas en la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Canarias (FASICAN) a su vez integrante de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), FUNCASOR es el único agente de intermediación especializada reconocido por el Gobierno de Canarias como “entidad colaboradora en materia de empleo”, que centra su actividad en las PCDA.

Así mismo que forme parte de la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS), como miembro colaborador, sugiere que se trata de un caso con cierta representatividad entre las entidades integradas en ella, en tanto se presumen “servicios semejantes” al estar orientados por los mismos principios generales, con las salvedades que se puedan derivar de las culturas organizativas y

de las especificidades de la política de empleo de las diferentes comunidades autónomas; de ahí que se pueda considerar un caso ejemplar.

Además, mantiene desde su creación en 1992 servicios de apoyo al empleo para las PCDA. De hecho fue la primera organización en promover, junto con la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias, un proyecto para la Formación y la Inserción Laboral de las PCDA (FILDA) en el marco de la Iniciativa HORIZON, en el año 1993; por lo que se trata de un servicio con larga trayectoria, y que dispone de información apropiada y abundante sobre los proyectos que ha gestionado durante la última década, en los que han participado más de 2.000 personas con discapacidad, siendo en cualquier caso la organización que atiende un mayor número de PCDA.

Del conjunto de iniciativas desarrolladas por FUNCASOR se seleccionaron 32 *proyectos* realizados entre 2006 y 2011 (con efectos hasta octubre de 2012), considerando inicialmente que hubiera personas sordas entre los participantes y se dispusiera de la información sobre los mismos¹⁷⁷ (el detalle de los mismos se incluye en el capítulo VI, epígrafe VI.1.2). Cabe añadir que la población que ha participado en estos proyectos está formada por 210 *personas con discapacidad auditiva* (PCDA) (tres cuartas partes residen en Tenerife (84,3%) mientras el resto (15,7%) de la población participa en los proyectos ejecutados en La Palma). Teniendo en cuenta los datos proporcionados por el INE en la estadística el Empleo de las Personas con Discapacidad (serie 2009-2013), en Canarias a 31 de diciembre de 2012, figuraban registradas 2.400 personas de entre 16 y 64 años, con discapacidad del sistema auditivo y con un porcentaje de discapacidad reconocido mayor o igual que el 33% (IMSERSO, 2013; INE, 2015), por tanto la población que participa en los proyectos supondría un 9% de la población canaria con estas características¹⁷⁸.

Estas 210 PCDA han protagonizado 366 *procesos de inserción laboral* mediante su participación en uno o más de los proyectos analizados (la descripción

¹⁷⁷ Por “efectos” se entiende el periodo temporal máximo que se considera para calcular el número total de días de los contratos que se computan como válidos en cada tipo de proyecto.

¹⁷⁸ La Base de datos Estatal de Personas con Discapacidad, utiliza el mismo concepto de deficiencia que la CIF. No es un registro oficial de personas con reconocimiento de discapacidad. Se encuentra integrada por los datos aportados por todas las Comunidades Autónomas a los que se les ha aplicado proceso de validación y control de vivencia mediante cruce con fichero histórico de personas fallecidas facilitado por el INE (Recuperado de IMSERSO http://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm). En el caso de la estadística “El empleo de las PCD”, el INE advierte de que los datos que representa menos de 5.000 sujetos pueden estar afectados por grandes errores de muestreo (Recuperado de INE: www.ine.es).

detallada de la muestra se incluye en el capítulo VI, epígrafe VI.2.2). Asimismo, una parte de los participantes suscribieron diferentes contratos (280) con *99 empresas y organizaciones de distinta naturaleza* (la mayoría se encuentran en Tenerife (83,8%) y el resto en La Palma (16,1%)) que en conjunto suponen el 0,34 % de las 29.298 empresas con asalariados de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife según los datos registrados en el Directorio Central de Empresas del INE en el año 2012¹⁷⁹.

Informantes clave

Los informantes clave fueron trece profesionales vinculados al servicio tanto en los puestos de dirección y coordinación como en la atención directa que participaron voluntariamente en el estudio. En el primer grupo se contó con las aportaciones de tres personas: la directora general, la directora de la sede de La Palma, además de la persona que fuera responsable de la coordinación del servicio durante el periodo que abarca este estudio (2006-2011). Los diez profesionales relacionados directamente con el servicio de empleo de FUNCASOR que respondieron al cuestionario fueron: cinco preparadores laborales, dos promotores laborales y tres trabajadoras sociales.

Asimismo, hay que señalar que no fue posible encuestar docentes porque los que estaban en el momento de recabar la información no eran los mismos que en el periodo analizado. Los cambios en la formación han sido, además, tan importantes que previsiblemente sus opiniones se acabarían centrande en las dificultades actuales, al margen de que su opinión quizás pudiera haber enriquecido el análisis.

En cuanto a los aspectos demográficos, es preciso señalar que se trata de un grupo mayoritariamente formado por mujeres. Los responsables tienen una edad media de 38,7 años (DT \pm 3,4) y los profesionales de atención directa 39,8 años (DT \pm 8,9). Igualmente, la antigüedad media en la entidad está en torno a los nueve años, si bien algunos de los profesionales de atención directa llevan veinte años de ejercicio profesional.

¹⁷⁹ Directorio Central de Empresas del INE, información recuperada de la página web oficial del INE <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft37%2Fp201&file=inebase&L=0>

V.4. Técnicas y procedimiento de obtención de la información

A continuación se detallan las técnicas y los procedimientos de recogida de información profundizando en aquellos que son transversales a todo el estudio y que no se especifican en los capítulos donde se presentan los resultados (cuestionario a profesionales). En el Cuadro V-1, se sintetizan las actividades realizadas y las estrategias metodológicas empleadas en las diferentes etapas de la investigación, en relación con cada uno de los objetivos perseguidos (nótese que los resultados para los objetivos específicos uno, dos y tres, se expusieron en los capítulos I, II, III y IV) .

La información se obtuvo de diferentes fuentes: informantes o testigos clave, expedientes personales de los participantes, la documentación sobre los proyectos y la base de datos de la entidad, así como de fuentes administrativas y normativa de distinta naturaleza. El proceso de recogida de datos se extendió desde noviembre de 2012 hasta diciembre de 2013.

La revisión de la literatura sobre análisis de programas de empleo para PCD, a pesar de ser especialmente escasa, nos permitió disponer de referencias sobre las dimensiones a considerar tanto para el análisis de las medidas previstas en la política de empleo como de los programas de empleo propiamente dichos. En este sentido, los trabajos de Bergeskoc (2001) y EIM Business and Policy Research (2004) resultaron cruciales. Así, partiendo de sus aportaciones se definieron tanto las categorías y subcategorías para el análisis de las medidas de fomento del empleo como los criterios y los subcriterios para la sistematización y el análisis de los programas de empleo utilizados en este estudio (el detalle se recoge en los epígrafes II.3 y IV.4). Sobre esa base se procedió a la sistematización y análisis de la normativa disponible.

La información relativa a los proyectos de empleo analizados se obtuvo directamente de la documentación obrante (memorias de solicitud y justificación de los proyectos, resoluciones de subvenciones y convenios de colaboración suscritos entre la entidad pública que financia y la gestora) en el servicio seleccionado, sistematizándola de acuerdo con las dimensiones típicas de un proyecto: naturaleza, objetivos, método, actividades, recursos, participantes, sistema de evaluación y

resultados. A partir de la revisión de los documentos se realizó una síntesis de las principales características de los proyectos, enviándose las descripciones resultantes a la responsable del servicio para su validación, la cual no formuló ninguna precisión. Por último, se redujo la información a datos comparables que representan las variables seleccionadas para cada dimensión (en el anexo nº 3 se detallan los ítems correspondientes a cada dimensión).

Una vez descritos los proyectos como marcos de referencia de las intervenciones, se obtuvieron los datos referidos a las características de los participantes, las empresas contratantes y los contratos logrados (ver detalle de los ítems considerados en el anexo nº 4) directamente desde la base de datos de la entidad y los expedientes personales de las PCDA. Para ello, primero se seleccionaron las personas con DA que habían participado en los proyectos entre 2006 y 2011, de las que se obtuvo la información personal registrada por los profesionales y los datos referidos a los resultados de sus procesos de inserción laboral. Además, se caracterizaron los contratos que se habían suscrito (280) y las empresas contratantes.

Posteriormente, se depuró la información mediante la consulta de los expedientes personales, completando o corrigiendo los datos iniciales especialmente la relativa a los contratos suscritos y las vidas laborales obteniendo así información muy precisa que permitió garantizar la fidelidad de los datos registrados. Para las variables que caracterizan la discapacidad auditiva se revisaron los certificados de discapacidad con el fin de confirmar el diagnóstico oficial y se contrastó con la audiometría cuando esta estaba disponible. También, se pidió a los Interpretes de Lengua de Signos (ILSES) que confirmaran el uso predominante de la Lengua de Signos Española (LSE) o la Lengua Oral (LO) en todos los casos.

Asimismo, se obtuvieron los datos de identificación seleccionados para las empresas contratantes. Igualmente fue necesario completar, confirmar o actualizar algunos de los ítems recabados, lo que se hizo mediante llamadas telefónicas a la persona de contacto identificada en la base de datos de la entidad. Con esta operación no se logró toda la información requerida, por lo que algunos registros quedaron incompletos.

Finalmente se integró toda la información obtenida en una base de datos específica para esta investigación, compuesta por 366 registros que vinculan las características de los participantes con los resultados obtenidos en cada uno de los proyectos en los que participaron. En los casos en que el proceso de inserción laboral finalizó con un contrato, se añadieron las características de los mismos y los aspectos más significativos de las empresas contratantes (ver anexo nº 4). A partir de esta primera base de datos se elaboró la definitiva que se utilizó en los análisis estadísticos.

Además, considerando los estudios previos de naturaleza similar (Appelman et al., 2012; Becerra, Montanero y Lucero, 2012; Corden y Thornton, 2002; Houston et al., 2010; Pallisera, Vilá y Valls, 2003), se completó la información obtenida en el análisis documental con la visión descriptivo-explicativa de los profesionales, implicados en el servicio de integración laboral de FUNCASOR, acerca de sus características y contenido principales. Para ello, después de mantener encuentros presenciales para valorar el tipo de procedimiento más viable, teniendo en cuenta que se trata de informantes clave expertos en la materia, sin dificultades con la expresión escrita, se utilizó un cuestionario auto-administrado electrónico.

El cuestionario se diseñó *ad hoc* partiendo de las mismas categorías utilizadas para el análisis de los proyectos. Con la intención de generar respuestas más elaboradas y detalladas, se plantearon preguntas abiertas narrativas, ante las cuales la persona encuestada podrá exponer libremente las cuestiones que considere conveniente en torno al tema planteado en la pregunta (Couper, Kennedy, Conrad y Tourangeau, 2011). Al tratarse de un cuestionario electrónico, es necesario decidir el tamaño de la caja de texto, pues de ella dependerá la extensión de las respuesta (Israel, 2010), en nuestro caso se permitieron hasta 900 caracteres por respuesta.

Se diseñaron dos cuestionarios, uno dirigido a los responsables compuesto por 30 preguntas (además de los datos demográficos y de referencia) que combinan las que buscan recabar información sobre los criterios que orientan la toma de decisiones a nivel del servicio, con otras de tipo valorativo sobre el funcionamiento del servicio, los proyectos y sus resultados. El segundo cuestionario se dirigió a los profesionales de atención directa con solo las 19 preguntas centradas en recabar

explicaciones y opiniones sobre la dinámica del servicio y los proyectos (en los anexos nº5 y nº6 se incluyen los modelos de cuestionarios utilizados).

Asimismo, tal y como sugiere De Miguel (2000, p.17), la observación directa y participante, es “fundamental” durante la fase de recogida de información. De ahí y dadas la excepcionales facilidades ofrecidas por la entidad para realizar esta investigación, fue posible acceder a toda su documentación, con el respeto y la protección de la confidencialidad como única restricción, lo que resultó crucial para poder realizar este trabajo. Además, la presencia frecuente en la entidad, trabajando junto con los profesionales del servicio, permitió una observación directa de las dinámicas del equipo y de las interacciones con los participantes, que resultó decisiva para conocer los elementos más sutiles en los que se basa el servicio ayudando a completar la visión sobre su funcionamiento.

En síntesis, se utilizaron los siguientes procedimientos: el análisis documental de diversas fuentes, un cuestionario auto administrado electrónico dirigido a los informantes clave y la observación participante, asistemática y holística.

V.5. Análisis de los datos

Los distintos tipos de datos que hemos obtenido requieren tratamientos de análisis diferenciados, así, teniendo en cuenta los estudios precedentes, hemos seleccionado los que se presentan a continuación (en el Cuadro V-1, se sintetizan las actividades realizadas y las estrategias metodológicas empleadas).

Análisis Comparativo

Los antecedentes sobre los programas de empleo, como aquí se entienden, programas mixtos o multiobjetivos, remiten a la realización de un análisis comparativo partiendo de una selección de dimensiones básicas para identificarlos (Becerra, Montanero y Lucero, 2012; Bergeskoc, 2001; Cueto y Taboada, 2004; EIM Business and Policy Research, 2004). Este tipo de análisis permite establecer semejanzas y diferencias entre diferentes fenómenos homogéneos, por lo que no se limita a ser una técnica. Para algunos autores es un método, para otros es una metodología de trabajo que permite relacionar con rigor diferentes fenómenos. En este estudio, para analizar los diferentes proyectos realizados se utilizó un análisis comparativo de corte tradicional, donde las unidades de comparación han sido concretamente las dimensiones y sus variables correspondientes (las operaciones realizadas se detallan en capítulo VI, epígrafe nº VI.1.3).

Análisis de los cuestionarios

Con las respuestas obtenidas en los cuestionarios, dado que las preguntas planteadas se corresponden con las mismas dimensiones utilizadas para comparar los proyectos, se llevó a cabo un análisis del contenido manifiesto (López, 2000; Tashakkori y Teddlie, 1998). En primer lugar, una vez descartados los cuestionarios incompletos, se realizó una lectura minuciosa del contenido de cada uno y se agruparon las respuestas de todos los testigos por preguntas, lo que proporcionó una visión de conjunto de las opiniones recabadas, pudiendo observar las principales diferencias señaladas por los distintos informantes.

A partir de estos registros se seleccionaron los testimonios más significativos que contribuyen a enriquecer las conclusiones preliminares obtenidas del análisis documental y de la observación. De igual forma, se incorporaron en la discusión parcial de los resultados de los análisis estadísticos.

Para la identificación de los discursos de los informantes clave, hemos utilizado los siguientes códigos:

- “E”: encuesta;
- “R”: responsable, lo usamos en el caso de las direcciones y la coordinación, son R1, R2 y R3;
- “P”: profesional, lo empleamos para identificar al personal de atención directa, figurando como P1 al P10.

Para facilitar la localización de las respuestas en los documentos que recogen la literalidad, hemos incorporado un código compuesto por:

- “P”: pregunta;
- seguido del número correspondiente a la dimensión (del 1 al 9); y,
- el número correspondiente a la pregunta (del 1 al 30 y del 1 al 19 para responsables y profesionales respectivamente).

A modo de ejemplo, para la dimensión 1 y pregunta 8, quedaría P.18, cuando la respuesta es del responsable “ER1”, un código completo para la respuesta a la pregunta 18 sería: “P.18R, ER1”. Para el profesional “EP2” quedaría “P.18, EP2”. Cuando solo nos referimos a la pregunta dónde se encuentra el aspecto incorporado al discurso propio, aparecerá solamente P.18. Asimismo, cuando se incorporan los testimonios de los informantes clave en el texto se utilizan las cursivas para distinguirlos del discurso propio.

Se decidió no distinguir los discursos de los informantes de atención directa según su puesto de trabajo, ya que algunos de ellos realizan y han realizado distintas funciones profesionales lo que supone un conocimiento acumulado a lo largo del tiempo que ofrece una opinión global sobre el funcionamiento del servicio y el conjunto de aspectos que caracterizan los proyectos que gestionan (en el anexo nº 7 se incluyen los registros por preguntas de la literalidad de las respuestas).

Análisis estadísticos

Para comparar los resultados referentes al éxito en los diferentes proyectos analizados, partiendo de la base de datos elaborada para esta investigación, una vez descrita la población participante, hemos llevado a cabo un análisis bivariado (Boutin y Wilson, 2009; De Miguel, 2000) como paso previo a la realización de un modelo logit binomial, siguiendo las propuestas recogidas en Calderón y Calderón (2012), Cueto, Malo y Rodríguez (2012), Dávila (2004; 2005; 2006; 2008), Gannon y Nolan (2007), Malo (2004), Malo y Pagán (2005) y Pagán (2007) y Rydber, Gellerstedt y Danermark (2010). No obstante, hay que señalar que estos trabajos tratan de comparar los resultados en el empleo entre la población con y sin discapacidad, mientras que nuestra investigación pretende comprobar si las características de la sordera influyen en el logro de un empleo partiendo de una muestra mucho más pequeña y homogénea. Entre otras diferencias, se pueden destacar las características de las bases de datos y el tamaño muestral, pues todos trabajan con un gran número de observaciones que permiten entre otras cuestiones corregir con diferentes métodos los sesgos detectados y garantizar su generalización, lo que queda fuera del alcance de nuestro estudio, dadas las características de la muestra utilizada (el detalle del procedimiento de los análisis estadísticos se incluye en el capítulo VI, epígrafe VI.2.1).

Triangulación de los datos

Los datos obtenidos mediante los diferentes procedimientos y en las distintas etapas de la investigación, tomando como referencia a Acosta (2002), Alvira, Cruz y Blanco (1999) y Cáceres y González (2007) han sido triangulados. La triangulación es un recurso de uso frecuente en las investigaciones cualitativas, es una estrategia metodológica cuyos objetivos son el enriquecimiento (por medio de la apertura a las vías de información y a los modos de la interpretación) y el control de calidad (por medio del contraste entre informaciones o interpretaciones sobre un tema

coincidentes o discordantes) (Ruiz-Olabuénaga, 1999, p.113). Se puede distinguir entre triangulación holística y parcial¹⁸⁰ (Ruiz-Olabuénaga, 2012, p.334).

En esta investigación, hemos realizado triangulaciones parciales en las distintas etapas y con resultados de los diferentes análisis. Así, se utilizó para elaborar el marco teórico recurriendo a distintas teorías sobre la integración laboral y los métodos más relevantes para ayudar a su logro, especialmente se intentó integrar la perspectiva económica con las de corte psico-social más habituales en la literatura sobre discapacidad (triangulación de teorías). Así mismo, se utilizó la triangulación para contrastar los resultados de los análisis estadísticos con las informaciones de carácter cualitativo, tanto las resultantes del análisis documental como los testimonios de los informantes clave (triangulación de datos). Finalmente, se realizó una triangulación holística para elaborar las conclusiones generales, contrastando las conclusiones y discusiones parciales entre sí y con los objetivos perseguidos.

Además, la triangulación, como medida para aumentar la fiabilidad de los datos, se aplicó al contrastar la información registrada en la base de datos de la entidad con la obtenida directamente de la documentación obrante en los expedientes (datos primarios) y las valoraciones de los expertos en cuestiones como la caracterización lingüística de los participantes.

¹⁸⁰ La triangulación parcial es la que se efectúa sobre una sola fase de la investigación o sobre uno de los elementos del proceso de producción, mientras la triangulación holística se aplica a la totalidad de las fases y los elementos de la investigación (Ruiz-Olabuénaga, 2012, p.334).

Cuadro V-1. Fases, objetivos y estrategias metodológicas del estudio

Fase	Objetivos	Actividades	Estrategia metodológica
Preparatoria	Todos	Formulación del problema	Análisis comparativo de las entidades disponibles
		Selección de la organización y el servicio Firma del convenio de investigación y el compromiso de confidencialidad	
Exploratoria-documental	OE1, OE2, OE3, OE4	Revisión documental (literatura científica , informes técnicos y normativa)	Análisis documental (literatura, normativa y estadísticas)
		Definición de dimensiones e ítems para el análisis de la PE y de los programas de empleo	
		Exploración de la información disponible en el servicio seleccionado	Observación participante (abierta, asistemática y holística)
		Diseño de fichas para la recogida de datos y del cuestionario	
		Estimación de las PCDA en edad laboral	Triangulación de teorías
		Examen, análisis y síntesis de los informes y estudios relativos al mercado de trabajo de las PCD y las PCDA	
		Revisión de la normativa sobre PE para PCD	
		Análisis de la normativa que regula los programas de empleo en Canarias	
Primeros contactos con los informantes clave y sondeo de opiniones			
Elaboración de conclusiones parciales sobre el macro contexto (sistematización de PE y situación de las PCDA en el mercado de trabajo)			
Trabajo de campo	OE4, OE5, OE6,	Obtención de los primeros datos (proyectos, personas, empresas y contratos)	Análisis documental (memorias e informes del servicio)
		Depuración de datos	Estadísticos descriptivos
		Caracterización "lingüística" de los participantes ^a	
		Construcción de la base de datos preliminar (personas por proyectos, contratos y empresas)	Cuestionario electrónico (preguntas abiertas)
		Descripción de la población, las empresas y los contratos logrados y análisis preliminar	
		Elaboración del resumen de las características principales de los proyectos seleccionados	Entrevistas telefónicas (empresas)
		Sistematización por dimensiones de las características de los proyectos seleccionados	Triangulación (datos de distintas fuentes)
		Reunión con los profesionales del servicio (solicitud de colaboración y explicación del cuestionario)	
		Envío y recogida de los cuestionarios	Observación participante (restringida)
		Revisión de los resultados obtenidos y preparación de informes para los análisis subsiguientes	
Descriptivo-analítica	OE4, OE5, OE6, OE7	Comparación por dimensiones de los proyectos	Análisis comparativo
		Análisis del contenido de los cuestionarios	Análisis del contenido manifiesto
		Incorporación de los testimonios de los informantes clave al análisis de los proyectos	Triangulación parcial de datos (resultados del análisis documental e informaciones testigos clave)
		Elaboración de conclusiones y discusión parciales	

Fase	Objetivos	Actividades	Estrategia metodológica
Descriptivo-analítica		Definición de la variable "dependiente" (éxito)	Estadísticos descriptivos
		Elaboración de la base de datos definitiva (SPSS), recategorización de variables y depuración de datos	Test tipo chi-cuadrado (contraste de hipótesis de independencia)
		Elaboración de las tablas bivariadas entre características personales y éxito	
	OE4, OE5, OE6, OE7	Estimación de modelos sobre la probabilidad de tener éxito en los proyectos según características personales y contextuales	Análisis multivariado: logit binomial
		Redacción de conclusiones y discusión parciales	Triangulación parcial de datos (resultados de los análisis comparativo y estadístico)
	Elaboración conclusiones y propuestas finales	Triangulación holística (teorías, antecedentes y resultados)	

Nota: IL: integración laboral; PE: Política de empleo; PCD: Personas con Discapacidad; PCDA: Personas con Discapacidad Auditiva.
^a Se refiere a determinar si usan preferentemente la Lengua de Signos (LS) o la Lengua Oral (LO), a través de la información de los Interpretes de Lengua de Signos (ILSES) vinculados al servicio de integración laboral

V.6. Fuentes de información (secundarias)

A lo largo de la investigación, se utilizan diferentes fuentes administrativas de información. En primer lugar, fuentes de información estadística sobre PCD disponibles en España, elaboradas por Instituto Nacional de Estadística (INE). Las principales son:

- la Encuesta de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías realizada en 1986 (EDDM-86);
- la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES-99);
- la Encuesta de Discapacidades, Autonomía Personal y Dependencia de 2008 (EDAD-2008).

La tres encuestas anteriores, tienen objetivos generales algo distintos y utilizan metodologías similares en cuanto parten de las unidades censales como base de muestreo, alcanzando más de 70.000 hogares que suponen más de 200.000 personas entrevistadas, proporcionan por tanto una visión agregada de la situación

de las personas con discapacidad en España de acuerdo con las diferentes variables consideradas¹⁸¹.

En segundo lugar, se ha hecho uso de la información más específica sobre las PCD en relación con el empleo, concretamente se recurre a:

- “El empleo de las Personas con Discapacidad” (EPD), iniciada en 2008 por el INE como proyecto piloto, que se instaura como estadística continua desde 2010. Considera la población de 16 a 64 años, cruza datos de la EPA y de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), que registra la información de las personas que han sido valoradas para la obtención del certificado de discapacidad. Además incluye datos sobre medidas de fomento al empleo y sobre empleo protegido provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), así como información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)¹⁸².
- “El salario de las Personas con Discapacidad” (SPD), se inicia a partir de 2010, con información de la Base Estatal de PCD (BEDPCD) y la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) para el 2010 y la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) para 2011. Incluye asalariados por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social y han estado de alta en ella durante al menos 2 meses en el año de referencia, siendo uno de ellos el mes de octubre. Se contempla el conjunto de la economía, excluyendo la Agricultura, Ganadería y Pesca, los Hogares que emplean personal doméstico y las Organizaciones extraterritoriales, lo que supone excluir al 8% de los ocupados y al 4,8% de quienes tienen discapacidad (alcanza al 3,8% de personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar en 2010).

Asimismo, para el análisis de la situación de las PCDA en el mercado de trabajo, se ha hecho uso de los Informes del Mercado de Trabajo elaborados por el

¹⁸¹ Los detalles metodológicos de todas las estadísticas señaladas en este apartado se pueden consultar en la página web oficial del INE: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p418&file=inebase&L=0>.

¹⁸² La serie de 2008-2012 se hizo con el censo de población de 2001, mientras la serie 2009-2013 se actualizó y se sigue realizando según el censo de población y de viviendas de 2011, pero los datos de 2008 no se actualizaron con esta base poblacional.

SEPE, tanto a nivel estatal como provincial. Igualmente se consultaron tanto los generales como los específicos sobre las PCD (se detallan en las referencias bibliográficas).

Capítulo VI. Resultados, análisis y discusión

En este capítulo presentamos los resultados del análisis comparativo de los proyectos, tanto la descripción cualitativa como el análisis por dimensiones junto con las conclusiones parciales. A continuación se incluyen los resultados del análisis del éxito laboral de los proyectos igualmente seguidos de las conclusiones parciales. Ambos análisis se triangulan con los testimonios de los informantes clave. Por último, presentamos la discusión final.

VI.1. Análisis comparativo de los proyectos de empleo

En el capítulo IV se expuso el contenido principal de las normas que regulan los programas de empleo en Canarias partiendo del análisis de la normativa que regula la concesión de subvenciones para la realización de proyectos de inserción laboral enmarcados en las políticas activas de empleo, así como algunas medidas al margen de estas que igualmente pueden contribuir al acceso al empleo de las PCDA.

El objetivo de este análisis es conocer las características del servicio de integración laboral de FUNCASOR, entidad en la que se realiza la presente investigación, específicamente el contenido cualitativo de los proyectos y las diferencias principales entre los mismos así como sus potenciales implicaciones para la integración laboral de las PCDA que participan en ellos. Cabe precisar que no tratamos de realizar una evaluación de los proyectos como tales, sino comprobar la relación que tienen con la oferta del servicio analizado y con la intermediación laboral, así como las ventajas e inconvenientes de cada uno de cara a la integración laboral de las PCDA, o sea lo que pretendemos es analizar las diferencias como base para la explicación de los resultados en términos de contratación (éxito en el acceso a determinados tipos de empleo) que obtiene el servicio.

Para lograr este objetivo, se han llevado a cabo distintas operaciones. En primer lugar, se realiza una descripción general de la entidad y de las principales

características de su servicio de integración laboral, posteriormente se efectúa un análisis de contenido de las memorias de los proyectos seleccionados con la intención de poner en evidencia sus características distintivas, ello permitió identificar los principales elementos que los caracterizan y agruparlos en dimensiones, tomando como referencia los componentes habituales de cualquier proyecto¹⁸³. Finalmente, se sistematizó la información obtenida simplificándola según los ítems seleccionados para cada dimensión, lo que permitió una descripción sencilla a partir de la cual se realizó un análisis comparativo de los diferentes proyectos analizados. El análisis de los documentos se completó con una encuesta (cuestionario electrónico de preguntas abiertas de tipo narrativo) a los responsables y profesionales del servicio (testigos o informantes clave) cuyas aportaciones sirven para complementar y explicar algunas de las cuestiones estudiadas¹⁸⁴.

A continuación se presenta la información básica del servicio de empleo seleccionado para hacer el estudio, la caracterización cualitativa de los proyectos analizados, a la que sigue un análisis comparativo de los mismos a partir de datos cuantitativos según las dimensiones seleccionadas, a lo largo de la exposición se integran las aportaciones que resultaron de los cuestionarios pasados a los responsables y profesionales del servicio.

VI.1.1. El servicio de integración laboral de la Fundación Canaria para las Personas con Sordera (FUNCASOR)

La Fundación Canaria para el Sordo –FUNCASOR- es una entidad sin fin de lucro, de carácter asistencial, cultural y de servicios, creada en 1992, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con sordera de las Islas Canarias¹⁸⁵.

FUNCASOR está integrada en la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) y colabora con la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), además suele llevar a cabo actividades conjuntas con otras entidades de las islas que igualmente trabajan con las personas sordas, como la

¹⁸³ Naturaleza, objetivos, método, actividades, recursos, participantes, sistema de evaluación y resultados.

¹⁸⁴ Ver descripción de la población encuestada en el capítulo V, epígrafe V.3.

¹⁸⁵ La información pública principal está en la página web oficial de FUNCASOR www.funcasor.org.

Federación de Asociaciones de Sordos de Canarias (FASICAN)¹⁸⁶. Tiene sedes en Tenerife (principal), La Palma y Gran Canaria. Se financia al 90% con subvenciones públicas para distintos objetos siendo su presupuesto anual medio para el periodo 2002-2012 de 887.845,51€.

FUNCASOR es considerada una entidad de referencia en la atención a las personas con sordera, tanto por su oferta de servicios como por el tiempo que lleva trabajando en colaboración con distintas áreas de la Administración Pública Canaria, especialmente en la ejecución de proyectos de empleo para personas con discapacidad, en los que han participado 2.410 personas entre 1992 y 2012¹⁸⁷. Es la única entidad del archipiélago que ha mantenido en su catálogo de servicios, desde el inicio de su actividad, el de integración laboral, preferentemente dirigido a las personas con sordera. Desde el 25 de septiembre de 2014 está reconocida como Agencia Privada de Colocación, registrada con el número 0500000100.

Entre otros servicios, dedica uno de ellos a promover la integración laboral de las personas con sordera, realizando actividades de: “asesoramiento y orientación social; asesoramiento y orientación laboral; información de ayudas y bonificaciones para la contratación; análisis y captación de la persona adecuada; integración con apoyo; entrenamiento, seguimiento y apoyo tanto al trabajador/a como al empresario/a; formación; prácticas en empresas; charlas y talleres de sensibilización para empresas y trabajadores/as; y, apoyo de la figura del/la Interprete de Lengua de Signos Española a empresas y trabajadores/as”¹⁸⁸. De manera sintética, de acuerdo con los informantes clave encuestados, las actividades principales se pueden resumir en: atención individual para mejorar las capacidades de las personas sordas, formación de diferentes tipos y trabajo con las empresas (“*intermediación laboral y gestión de la colocación*” (P.18R, ER2); “*sensibilización y captación de ofertas*” (P.18R, ER3); “*Información sobre las ayudas que hay para fomentar la contratación de personas con discapacidad*” (P.422R, ER1).

¹⁸⁶ Tanto FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas) como la CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas) están integradas en el CERMI nacional y FUNCASOR en alternancia con FASICAN forman parte del CERMI autonómico.

¹⁸⁷ En relación con la promoción de la integración laboral, además de los proyectos concretos que se analizan en este estudio, FUNCASOR ha desarrollado Programas de Garantía Social, Escuelas Taller y Casas de Oficios, asimismo ha promovido la creación de un Centro Especial de Empleo, de manera que ha ofrecido un conjunto amplio de actuaciones que buscan siempre el mismo objetivo que los sordos tengan un empleo digno, según sus posibilidades y las del entorno.

¹⁸⁸ Este resumen se toma literalmente de la relación de actividades que figura en su página web: www.funcasor.org

ER3)) y seguimiento al empleo (P.18R, ER3)¹⁸⁹. Inicialmente, y sobre esta base, se puede asimilar con un servicio de intermediación laboral especializado teniendo en cuenta el contenido propuesto por Mazza (2003).

La mayoría de estas actividades se ofrecen simultáneamente en el marco de distintos proyectos (*“se ofrecen diferentes proyectos que contribuyen a la integración laboral de las personas con discapacidad preferentemente auditiva”* (P.18R,ER1)), que se realizan en función de que exista financiación y de la naturaleza misma de los proyectos para los que se convocan las subvenciones, además se considera la demanda por parte de las personas con sordera (P.110R, ER1, ER2, ER3). Del análisis documental, se desprende que algunos son realizados como entidad colaboradora del Servicio Canario de Empleo y otros ejecutados al amparo de acuerdos específicos tanto con entidades públicas como privadas.

En general, se intenta que todos los proyectos disponibles incorporen el máximo número de personas con discapacidad auditiva (PCDA), siempre que las condiciones de la convocatoria de financiación lo permitan (P.317R, ER1, ER2, ER3), en todo caso siempre se persigue el mismo propósito, el acceso al mercado de trabajo de las PCDA. Para lograr este objetivo, se utiliza como referencia el Empleo con Apoyo, al tiempo que se afirma que existen limitaciones prácticas para desarrollarlo (*“basado en el modelo de empleo con apoyo con algunas variantes”* (P.18, EP1) *“nos basamos en el método del empleo con apoyo, no siguiendo la metodología tal y como está diseñada”* (P.11R, ER2)). En todo caso, la mayoría de las respuestas aluden - de uno u otro modo- a las mismas actividades (acogida, evaluación inicial, formación de distintos tipos y acceso a un empleo) que parecen organizarse en un *“itinerario individual de inserción”* (P.18, EP7; P.11R, ER2), igualmente aparece en casi todos los testimonios la noción de *“apoyo”* y *“adaptación a las características personales”*. En conjunto, todo sugiere (tanto la documentación como las respuestas de los testigos clave) que en la práctica la intervención se organiza en torno a la idea de *“itinerario”* envuelto en la filosofía del Empleo con Apoyo que se adapta a las personas, al contexto y a las condiciones

¹⁸⁹ En relación a los códigos utilizados para identificar los testimonios de los informantes clave, recordamos que tiene dos partes: en la primera se identifica la pregunta (P) con el número que corresponda (en el orden del cuestionario), seguido de según sea para responsables (R) o para profesionales de atención directa (nada); y, la segunda parte corresponde al código asignado a cada informante, donde: E=encuesta; R=responsable; P=profesional; n° de orden (el detalle se especifica en el capítulo V, epígrafe V.5). En el Anexo n° 7 se incluyen las respuestas literales por preguntas.

particulares de los diferentes proyectos (“*todo depende del tipo de proyecto de integración laboral*” (P.18, EP2); “*dependiendo de los casos con los que estemos tratando, del proyecto en el que la persona esté incluido o no (si no está en proyecto), utilizaremos un método u otro*” (P.18R, ER2)).

En los siguientes epígrafes se presentan los resultados del análisis que comprende la descripción cualitativa de los proyectos y la comparativa por dimensiones de los seleccionados.

VI.1.2. Los proyectos: características generales (descripción cualitativa)

Para promover la integración laboral de las personas con sordera, FUNCASOR ha llevado a cabo diferentes proyectos al amparo tanto de las medidas previstas en las políticas activas de empleo como de iniciativas promovidas por otras entidades, generalmente privadas, organizados desde su “Servicio de Integración Laboral”.

Del conjunto de iniciativas desarrolladas por FUNCASOR hemos seleccionado 32 proyectos realizados entre 2006 y 2011 (con efectos hasta octubre de 2012) considerando inicialmente que hubiera personas sordas entre los participantes y se dispusiera de la información sobre los mismos¹⁹⁰. En el Cuadro VI-1 se presenta la relación de los nombres de los proyectos analizados clasificados según el marco normativo de referencia (ver Cuadro IV-5. Criterios para el análisis de los programas de empleo, en el capítulo IV).

¹⁹⁰ Por “efectos” se entiende el periodo temporal máximo que se considera para calcular el número total de días de los contratos que se computan como válidos en cada tipo de proyecto.

Cuadro VI-1. Relación de proyectos analizados según el marco de referencia

Experimentales	Proyectos de Inserción Laboral	Proyectos de empleo del Cabildo Insular de Tenerife	Otras Iniciativas
INTERDI III	Álmacigo	TAGINASTE ¹⁹¹	Costura Industrial Tetex
INTERDI IV	Barbuzano	TAGINASTE III	ECA (ICI solo mujeres)
INTERDI V	Drago 2008	TAGINASTE IV	ECA Caja Madrid 2009
INTERDI VI	Drago 2009	TAGINASTE VI	ECA Caja Madrid 2010
INTERDI VII	Elisa Glez de Chávez 2008		ECA Convenio SCE- Tfe
	Elisa Glez de Chávez 2009		ECA La Caixa 2011
	Los Tilos 2008		Empleo con Apoyo
	Los Tilos 2009		INTEGRA
	Nogal		Interarte
			Proyecto Aridane
			Proyecto Hidalgo
			Proyecto Integra-T 2011
			Semilla 2006
			Semilla 2007

En los epígrafes siguientes, como primera aproximación a la realidad de estudio, se hace una descripción breve de las características generales de los proyectos analizados en este estudio (considerando exclusivamente los resultados del análisis documental).

¹⁹¹ Sobre la forma de escribir Taginaste o Tajinaste, la Academia Canaria de la Lengua reconoce ambas formas, pero prefiere la segunda, en este trabajo optamos por respetar la ortografía y escribir con “j” cuando resulta de la expresión de la autora al mismo tiempo que se mantiene la grafía utilizada por la organización para denominar los proyectos en la que se usa la “g” (<http://www.academiacanarialengua.org/consultas/2010/11/sobre-tajinaste--o-taginaste/>).

Proyectos experimentales de empleo¹⁹²

De acuerdo con la naturaleza de los programas experimentales de empleo, la relación con la entidad beneficiaria de la subvención se regula en un convenio de colaboración específico, por lo que para el análisis de los proyectos ejecutados por FUNCASOR, se han tomado los convenios suscritos, entre la entidad y el Servicio Canario de Empleo (SCE), para cada una de las ediciones analizadas.

FUNCASOR, lleva ejecutando proyectos en el marco de los programas experimentales de empleo desde diciembre de 2004, financiados por el Servicio Canario de Empleo de acuerdo a lo dispuesto en la Orden TAS 2643 y las correspondientes resoluciones autonómicas. Como se expuso antes, estos proyectos se centran en la intermediación laboral, es decir se trata de que las acciones ejecutadas por la entidad se dirijan a la consecución de un empleo para los participantes, fijando con carácter general un objetivo mínimo del 35% de inserciones entre los desempleados atendidos.

La duración de los proyectos es de 12 meses, iniciándose generalmente el 1 diciembre hasta el 30 de noviembre del año siguiente. Se denominan INTERDI seguido del número correspondiente a la edición. En el Cuadro VI-2 se indican los nombres y las fechas de inicio y fin de las iniciativas ejecutadas por FUNCASOR. Es necesario recordar que en este estudio se han analizado cinco de ellos, desde la tercera hasta la séptima edición, pues son los que están dentro del periodo de análisis, si bien cuando se obtuvieron los datos, se estaba ejecutando la octava edición del mismo, que finalizó en noviembre de 2012 con efectos hasta mayo de 2013.

¹⁹² Como se expuso anteriormente, la confusión entre programa y proyecto está presente en la normativa, en este caso la propia entidad denomina "proyecto" a la propuesta que realiza en el marco de los programas experimentales, lo que es coherente con la lógica de los niveles de planificación operativa ("Denominación del Programa Experimental de Empleo: "INTERDI II": Proyecto de Integración Laboral preferentemente para Personas con Discapacidad" extraído de las memorias de solicitud) por tanto, se respeta este uso y se mantiene la denominación "proyecto".

**Cuadro VI-2. Relación de proyectos experimentales ejecutados por FUNCASOR
(2004-2011)**

Denominación FUNCASOR	Fecha de inicio	Fecha de fin
INTERDI I	27/12/2004	27/12/2005
INTERDI II	01/12/2005	30/11/2006
INTERDI III	01/12/2006	30/11/2007
INTERDI IV	01/12/2007	30/11/2008
INTERDI V	01/12/2008	30/11/2009
INTERDI VI	21/12/2009	31/12/2010
INTERDI VII	01/12/2010	30/11/2011
INTERDI VIII (Tenerife y La Palma)	15/11/2011	15/12/2012

Nota: las fechas se obtuvieron de los convenios de colaboración suscritos para la ejecución de los proyectos

Los convenios de colaboración suscritos siguen, en general, la misma estructura que reproduce los contenidos previstos en la memoria explicativa de la propuesta de proyecto a subvencionar, de manera que los cambios se ciñen al número y las características de los participantes, el ámbito geográfico de actuación y la naturaleza de los contratos que se consideran válidos para entender que se ha logrado la inserción laboral de la persona atendida. Este último aspecto es especialmente relevante, en cuanto se puede producir cierta redundancia entre los incentivos a la contratación de grupos como las personas con discapacidad y los costes de los programas, es decir se vislumbra un doble –o triple- coste en la inserción laboral en ciertos casos: el de participación en el programa, la subvención a la contratación y las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social. De hecho, se observa un cambio en la consideración de los contratos potencialmente incluibles pues, por ejemplo, originalmente no se computaban los realizados en centros especiales de empleo, sin embargo sí se consideran en las ediciones más recientes, además en la última de estas se valora especialmente el hecho de suscribir contratos formativos o realizar prácticas en empresas, es decir que se amplía el abanico de opciones para lograr los objetivos previstos. En contrapartida, la duración ha permanecido constante (mínimo 180 días).

Asimismo, a lo largo de estos años han variado las características de los participantes, originalmente no existía ningún criterio de preferencia entre los colectivos prioritarios, de manera que había mujeres víctimas de violencia en el

mismo grupo que personas con discapacidad, derivados exclusivamente por las oficinas de empleo. Por el contrario, en las últimas ediciones se ha reforzado el papel de la organización que ejecuta las acciones, lo que parece contribuir a mejorar la selección de los participantes para ajustarla más a la especialización en la intervención con ciertos grupos que caracteriza a determinadas entidades. Además, se ha incorporado la formación como actividad singular del itinerario de inserción laboral, especialmente valorada cuando está relacionada con las ocupaciones consideradas nuevos yacimiento de empleo.

Por contra, pocos son los cambios en el método propuesto, entendido en el caso que nos ocupa, como el conjunto de acciones que se realizarán para lograr los objetivos previstos y que se debe recoger en la memoria explicativa de los proyectos. Así, según se desprende del análisis de las memorias de solicitud, dichas modificaciones se circunscriben a los énfasis de cada convocatoria, por ejemplo variar el contenido de la formación complementaria, pero esencialmente se reproducen las mismas etapas en todas las solicitudes (acogida, formación e inserción además de otras actividades como trabajo con las empresas y difusión).

Proyectos de inserción laboral (itinerarios integrados)

FUNCASOR desarrolla proyectos de inserción laboral basados en la formación profesional ocupacional desde la primera convocatoria de subvenciones realizada por el Gobierno de Canarias en 2001, actualmente están gestionados por el Servicio Canario de Empleo (SCE) y cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE).

Los cambios en la normativa de aplicación y consecuentemente en las convocatorias de subvenciones (ver epígrafe IV.4 del capítulo IV) han determinado las modificaciones concretas en los proyectos llevados a cabo por FUNCASOR, no obstante, la estructura general de estos proyectos se ha mantenido más o menos constante, concretándose en tres grupos de actividades: la acogida, la formación ocupacional y la inserción laboral.

Puesto que el núcleo de los mismos, es la formación profesional ocupacional, no se establecen objetivos mínimos de inserción, si bien entre los

criterios de valoración de las candidaturas a obtener financiación se incluye el compromiso de inserción laboral que pudiera adquirir la entidad. Así, a partir de 2007 el importe final de la subvención se puede incrementar si la entidad asume compromisos superiores al 30% de inserción laboral, sin embargo FUNCASOR no ha hecho uso de esta posibilidad. En otras palabras, la financiación está calculada a partir del número de plazas que tiene cada proyecto, independientemente de los resultados de los mismos, aunque estos se consideren en las ediciones siguientes como un mérito añadido.

Originalmente fueron convenios plurianuales de tres años de duración, a partir de 2010 las convocatorias son anuales. En ese marco FUNCASOR ha llevado a cabo nueve proyectos entre 2001 y 2012 (en el Cuadro VI-3 se relacionan los proyectos ejecutados así como sus denominaciones y fechas de ejecución) iniciándose la última en diciembre de 2013 (que se desarrolla en 2014 con efectos hasta mayo de 2015).

Cuadro VI-3. Relación de proyectos de inserción laboral ejecutados por FUNCASOR (2001-2011)

Denominación FUNCASOR	Fecha de inicio	Fecha de fin
Proyecto de IL (primer convenio ICFEM)	01/12/2001	31/12/2003
Proyecto de IL (SCE)	01/01/2005	31/12/2006
Drago 2008 (PROILDIS)	02/06/2008	31/12/2008
Elisa Glez de Chávez 2008 (PROILDIS)	02/06/2008	31/12/2008
Los Tilos 2008	02/06/2008	31/12/2008
Drago 2009 (PROILDIS)	07/01/2009	31/10/2009
Elisa Glez de Chávez 2009 (PROILDIS)	07/01/2009	31/10/2009
Los Tilos 2009	07/01/2009	31/10/2009
Álmacigo (PROILDIS)	30/04/2010	29/04/2011
Barbuzano (PROILDIS)	30/04/2010	29/04/2011
Nogal (PROILDIS)	30/04/2010	29/04/2011
Laurel (PROILDIS)	11/11/2011	11/11/2012

Nota: las fechas se obtuvieron de los convenios de colaboración suscritos para la ejecución de los proyectos

Proyectos Tajinaste

Se trata de los proyectos realizados en el marco de las convocatorias de subvenciones del área de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo del Cabildo Insular de Tenerife, que se llevan desarrollando desde 2006 hasta 2011, excepto el 2010, que no se realizaron acciones por falta de financiación (en el Cuadro VI-4 se relacionan los proyectos).

Cuadro VI-4. Relación de proyectos iniciativas locales ejecutados por FUNCASOR (2006-2011)

Denominación FUNCASOR	Fecha de inicio	Fecha de fin
TAGINASTE	01/11/2006	31/10/2007
TAGINASTE III	01/11/2008	31/08/2009
TAGINASTE IV	01/11/2009	31/08/2010
TAGINASTE VI	20/06/2011	19/04/2012

Nota: las fechas se obtuvieron de los convenios de colaboración suscritos para la ejecución de los proyectos

Los proyectos de FUNCASOR consisten, en esencia, en acciones de acompañamiento en la búsqueda de empleo para personas con discapacidad paradas de larga duración. Combinan talleres cortos de formación para el empleo con actividades de intermediación (canalización de ofertas hacia los participantes, preparación del candidato/a para la entrevista y seguimiento post contratación). Originalmente no se estableció un objetivo mínimo de éxito sin embargo a partir de 2009 la entidad se compromete a lograr el 30% de personas con contrato al finalizar el programa aunque la convocatoria exige un 10% a partir de 2011. La elección de los participantes depende de FUNCASOR.

Proyectos desarrollados en el marco de las iniciativas europeas

Es preciso señalar nuevamente que se trata de proyectos al margen de las políticas activas específicas para el fomento de empleo de las PCD (EIM Business and Policy Research, 2004, p.18), sin embargo se incluyen en este análisis en cuanto el servicio analizado las ha considerado parte de su oferta durante su vigencia.

La actividad de FUNCASOR en este campo se inició en 1993 en el marco de la Iniciativa Comunitaria HORIZON, al amparo de la cual ejecutó los proyectos FILDA (1993-1995), FILDA II (1996-1997) y CEREDIS (1998-2000). Posteriormente se incorpora a la agrupación de desarrollo HIEDRA, dentro de la Iniciativa EQUAL, formando parte del Proyecto Semilla liderado por la Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad, SINPROMI, S.L. (promovida por el Cabildo Insular de Tenerife) cuyo objetivo principal fue el fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad, realizado durante los años 2006 y 2007¹⁹³.

FUNCASOR, dentro del Proyecto Semilla, llevó a cabo acciones de distinta naturaleza, como las dirigidas a la promoción de la integración laboral de acuerdo con el modelo de Empleo con Apoyo, que se simultanearon con formación complementaria dirigida a los participantes y con actividades de sensibilización dirigidas a las empresas. Además, en colaboración con los demás socios de la Agrupación HIEDRA, participaron en acciones de formación dirigidas a profesionales (formador de formadores) y de difusión (participación en eventos como jornadas y mesas redonda).

Cuadro VI-5. Relación de proyectos ejecutados en la Iniciativa EQUAL (2006-2007)

Denominación FUNCASOR	Fecha de inicio	Fecha de fin
Semilla 2006	01/01/2006	31/12/2006
Semilla 2007	02/01/2007	31/10/2007

Nota: las fechas se obtuvieron de los convenios de colaboración suscritos para la ejecución de los proyectos

Otras iniciativas

Se trata de un conjunto más o menos homogéneo de proyectos realizados con diferentes marcos de referencia, que se pueden concretar en tres líneas prioritarias de trabajo: a) proyectos financiados con las medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad¹⁹⁴; b) proyectos exclusivamente dirigidos a mujeres con discapacidad financiados por el Instituto Canario de la

¹⁹³ El proyecto Semilla estaba enmarcado en el Eje 1 "Capacidad de Inserción Laboral" de la Iniciativa EQUAL.

¹⁹⁴ Las "medidas alternativas" se refieren a la financiación canalizada por el SCE de acuerdo con el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad.

Mujer¹⁹⁵; y, c) proyectos para promover el Empleo con Apoyo, financiados por la Obra Social de Caja Madrid, la Obra Social de la Caixa y el Servicio Canario de Empleo (programa de empleo temporal de interés social). También se incluyen en este subgrupo, otros proyectos que la entidad presenta a distintas convocatorias de subvenciones no necesariamente dirigidas de forma expresa al fomento del empleo y que suele cofinanciar con cargo a fondos propios. Así, atendiendo al marco del que derivan se podrían distinguir dos grandes grupos:

- 1) Dentro de las políticas de empleo, tanto regulativas (medidas alternativas) como programas específicos del mercado de trabajo (convenios de colaboración con el SCE dentro del programa de empleo temporal de interés social).
- 2) Fuera de las políticas de empleo, responden a convocatorias de entidades privadas tanto específicas para el fomento del empleo como generales.

Los proyectos desarrollados por la organización que podrían considerarse parte de este grupo (otras iniciativas) han sido bastantes, no obstante en el Cuadro VI-6 se relacionan, únicamente, los que han sido objeto de análisis en este trabajo. La premisa común es que se trata de proyectos diseñados a iniciativa de la entidad, en la mayoría de las ocasiones al margen de las medidas previstas en las políticas activas, para atender a personas con especiales dificultades de integración laboral que generalmente ya han participado en otros proyectos sin que se haya logrado su inserción, o bien habiéndola logrado requieren nuevas intervenciones.

¹⁹⁵ Actualmente Instituto Canario de Igualdad.

Cuadro VI-6. Relación de otros proyectos analizados (2006-2011)

Denominación FUNCASOR	Fecha de inicio	Fecha de fin	PP.EE.
INTEGRA	01/01/2006	31/12/2010	No
Proyecto Aridane	01/01/2006	31/12/2006	Si
Proyecto Hidalgo	01/01/2007	31/12/2007	Si
Interarte	01/09/2007	31/08/2008	Si
ECA Caja Madrid 2009	01/01/2009	01/11/2009	No
Empleo con Apoyo	01/01/2009	31/12/2011	No
ECA Caja Madrid 2010	01/01/2010	30/05/2010	No
Costura Industrial Tetex	27/09/2010	07/12/2011	No
ECA (ICI solo mujeres)	01/01/2011	31/12/2011	Si
Proyecto Integra-T 2011 (Cabildo SPC)	01/01/2011	31/12/2011	No
ECA La Caixa 2011	10/01/2011	31/10/2011	No
ECA Convenio SCE- TENERIFE	26/09/2011	23/03/2012	Si

Nota: Las fechas se obtuvieron de las resoluciones de las subvenciones. PP.EE.: políticas de empleo

Asimismo, del análisis de las memorias se desprende que se toma como referencia el método del Empleo con Apoyo que dota a los proyectos de mayor flexibilidad para ajustar el contenido de las actividades a las necesidades particulares de cada participante así como para incrementar los tiempos de permanencia y por tanto de intervención con cada persona. Con todo, cada proyecto puede incorporar alguna singularidad que lo diferencie sensiblemente de los otros (en el anexo nº 8 se incluye un resumen de las características principales de cada uno de los proyectos de este subgrupo).

VI.1.3. Análisis de los proyectos por dimensiones (2006-2011)

Una vez realizado el análisis de contenido de la normativa, los convenios de colaboración y las memorias de los proyectos, llevamos a cabo la comparación de los mismos, complementado la información documental con los testimonios de los informantes clave seleccionados. Para ello, considerando la información cualitativa, los criterios y subcriterios utilizados para el análisis de los programas de empleo (ver Cuadro IV-5. Criterios para el análisis de los programas de empleo

en el capítulo IV) y los componentes habituales de los proyectos, identificamos ocho dimensiones principales con sus correspondientes ítems (el detalle se puede consultar en el anexo nº 3):

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1) Características generales. | 2) Objetivos esperados. |
| 3) Participantes. | 4) Actividades principales. |
| 5) Profesionales. | 6) Financiación. |
| 7) Evaluación. | 8) Resultados. |

A continuación, utilizando el mismo criterio que para la descripción cualitativa de los proyectos, el marco normativo de referencia, se agruparon los diferentes proyectos en cuatro subgrupos, quedando los 32 proyectos seleccionados como se recoge en la Tabla VI-1. Los tres primeros responden a los tres de los programas de empleo analizados mientras el cuarto incluye el resto de los proyectos analizados, también los que se ejecutan al amparo del Programa de Empleo Temporal de Interés Social y de las medidas alternativas, pues aunque estas últimas se consideran parte de las políticas activas, estos proyectos carecen de un marco de actuación predefinido, como ocurre con el resto de proyectos incluidos en este subgrupo. Por tanto, teniendo esto en cuenta tenemos los cuatro subgrupos siguientes:

Tipo 1: Proyectos de inserción laboral (PIL);

Tipo 2: Programas experimentales;

Tipo 3: Subvenciones a proyectos de empleo del Cabildo de Tenerife; y,

Tipo 4: Otras iniciativas.

Tabla VI-1. Subgrupos de proyectos analizados

Subgrupo	Incluye	Nº proyectos
Tipo 1	Proyectos de inserción laboral (itinerarios integrados)	9
Tipo 2	Proyectos experimentales	5
Tipo 3	Tajinaste (Cabildo Insular de Tenerife)	4
Tipo 4	Otras iniciativas (incluido el Proyecto Semilla de la Iniciativa EQUAL)	14
Total general		32

Características generales

Dentro de esta dimensión, se incluyen el tipo de convocatoria (general, específica o ambas), el ámbito geográfico donde se llevó a cabo el proyecto (Tenerife o La Palma) y el tiempo de ejecución (fecha de inicio y de fin; años de inicio y de resultados).

En cuanto al tipo de convocatoria, resulta que solamente responden a una convocatoria específica para personas con discapacidad (PCD) algo más de la tercera parte (34,4%) (Tabla VI-2). Esto es coherente con el marco normativo analizado pues, con la salvedad de los proyectos de inserción laboral que hasta el 2010 tuvieron una convocatoria específica para personas con discapacidad, se constató que no existen programas de empleo específicos para las PCD en Canarias, aunque en la mayoría se las considera un grupo prioritario. Por tanto, para configurar su oferta de servicios de apoyo a la integración laboral la entidad recurre a las convocatorias generales que completa con otras iniciativas al margen de las políticas activas de empleo, lo que coincide con las aportaciones de los informantes clave (P.18R, ER1).

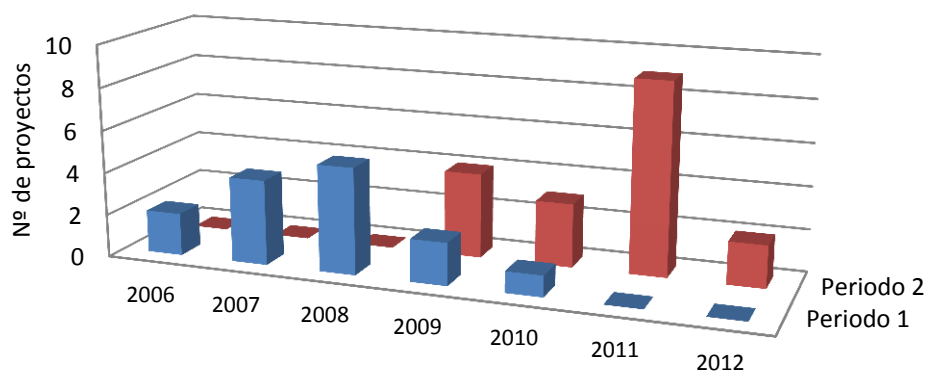
Tabla VI-2. Tipo de convocatoria en la que se enmarcan los proyectos

Subtipo de proyecto	Tipo de convocatoria (N=32)			
	Específica	General	Otras	Total general
Tipo 1	18,75%	9,38%	0,00%	28,13%
Tipo 2	0,00%	15,63%	0,00%	15,63%
Tipo 3	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%
Tipo 4	15,63%	9,38%	18,75%	43,75%
Total general	34,38%	46,88%	18,75%	100,00%

En relación con el ámbito geográfico, casi las tres cuartas partes (68,7%) se realizaron en Tenerife, poco más de una cuarta parte (28,1%) se ejecutaron en La Palma y solo una acción (3,1%) se desarrolló en ambos lugares simultáneamente. Lógicamente los proyectos tipo 3 (iniciativas del Cabildo de Tenerife) solo se han realizado en Tenerife dado el carácter insular de la convocatoria, por el contrario en La Palma solo se ha desarrollado un proyecto del tipo 2 (experimental), lo que de acuerdo con los testimonios recabados obedece a las características de los proyectos (P.19R, ER3) y a que existan “*participantes con el perfil acorde a los mismos*” (P.19R, ER1).

La ejecución de los proyectos analizados no corresponde con años naturales y sus efectos pueden extenderse más allá de la fecha de finalización, de ahí que en lo relativo a la temporalidad, existan tres fechas para situarlos en el tiempo: de inicio, de fin y de resultados. La variabilidad detectada así como las diferentes coyunturas socioeconómicas y laborales en las que se desarrollaron (especialmente las oscilaciones en el volumen de empleos disponibles consecuencia de la crisis económica) sugirieron la agrupación en dos periodos: 2006-2008 y 2009-2011. Esto se hizo tomando como referencia el año de inicio de manera que se capture la mayor parte de la información relativa a su ejecución y sus resultados en términos de contratos firmados, pues aunque estos se extiendan más allá de la finalización para computar su duración efectiva, se suscriben antes de la fecha de cierre del proyecto. Así, solo quedan tres proyectos de los catorce del primer periodo que finalizan en el segundo (Gráfico VI-1)

Gráfico VI-1. Proyectos por años de finalización y periodo (N=32)



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
■ Periodo 1	2	4	5	2	1		
■ Periodo 2				4	3	9	2

La duración media de los proyectos es de 13,1 meses, siendo los de tipo 1 los de menor duración con un promedio de 9,7 meses y los tipo 4 los más largos alcanzando los 16,6 meses de media, los proyectos tipo 2 y tipo 3 tienen una duración de 12 y 10 meses, respectivamente. En general, la duración se corresponde con lo previsto en la normativa que regula cada tipo de proyecto, oscilando entre los 6 meses de duración mínima para el programa Eca-Convenio SCE (programa empleo temporal de interés social) y los 60 meses de duración máxima para el proyecto INTEGRA de La Palma, que incluye un conjunto amplio de acciones realizadas fuera de convocatorias específicas con las que la organización ha respondido a las diferentes coyunturas a lo largo de varios años (2006-2011)¹⁹⁶. En este sentido, la principal implicación de la extensión temporal de los proyectos parece ser que *“no hay tiempo para trabajar habilidades pre laborales si lo que debes conseguir es un contrato mínimo de 6 meses en ese año”* (P.617, EP7).

¹⁹⁶ Los 60 meses de duración total hace referencia al tiempo en que estuvo abierto ese proyecto, pero no implica que los casos estén recibiendo atención durante todo el tiempo, sino que no existe una presión temporal para concluir la intervención, de manera que el número de meses de atención variará entre los sujetos.

Tabla VI-3. Duración media de los proyectos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Duración en meses	32	6	60	13,12	9,840
N válido (según lista)	32				

Objetivos

La segunda dimensión se refiere a los objetivos previstos, recordamos que sólo en los proyectos experimentales de empleo, en la última convocatoria de los proyectos tipo 3 y en los realizados al amparo de la convocatoria EcA Caja Madrid se establece a priori el mínimo de contratos que se deben lograr, así como las características de los mismos para ser considerados válidos.

En la Tabla VI-4 se puede observar la relación entre los objetivos exigidos en cada convenio y los comprometidos de forma voluntaria por la entidad, de su contenido se desprende que la organización asimila el porcentaje mínimo del 35% de contratos previsto en los proyectos tipo 2 (experimentales), pues lo propone en la mitad de los proyectos aunque no se especifican las condiciones que deberán tener los contratos. Asimismo, destaca que sea justamente en los proyectos tipo 1 (proyectos inserción laboral), en los que se proponga un objetivo mayor (40%) cuando en estos proyectos los participantes deberían finalizar la formación ocupacional, sin embargo nunca supera el mínimo establecido en los tipo 2 (experimentales)¹⁹⁷. En este aspecto, los informantes clave, señalan que en primer lugar se siguen los criterios del organismo financiador y cuando este no existe “*la entidad lo estipula equiparado al resto de programas que existan en ese momento y según el perfil de los participantes (si son de difícil inserción se reduce el porcentaje exigido)*” (P.213R, ER1) además de considerar la “*puntuación de las convocatorias en base al porcentaje que pongamos*” (P.213R, ER2), lo que podría justificar el 40% previsto en los proyectos tipo 1. Con todo, parece que la entidad asimila el

¹⁹⁷ La entidad, de forma voluntaria, se compromete a lograr determinado porcentaje de inserción en dos terceras partes de los proyectos ejecutados, generalmente porque ese compromiso mejora la puntuación de la candidatura en el concurso por la financiación, no obstante no se concretan las características que deben tener los contratos para ser válidos, lo que conlleva entender que cualquier episodio de empleo se considere un resultado válido en estos proyectos.

porcentaje de inserciones previsto en los experimentales (tipo 2), quizás porque es la única referencia concreta que existe en los programas de empleo enmarcados en las políticas activas. No obstante, se trata de una integración parcial ya que en el resto de proyectos no se especifican las características que deben tener los contratos.

Tabla VI-4. Relación entre objetivos exigidos y comprometidos por tipo de proyecto (N=32)

Subtipo de proyecto	% Inserción comprometido entidad				Total general
	Ninguno	30%	35%	40%	
% Inserción exigido					
Ninguno	10	3	10	3	26
Tipo 1	-	-	6	3	9
Tipo 3	1	2	-	-	3
Tipo 4	9	1	4	-	14
10%	-	1	-	-	1
Tipo 3	-	1	-	-	1
35%	-	-	5	-	5
Tipo 2	-	-	5	-	5
Total general	10	4	15	3	32

Nota: Unidades: número de proyectos

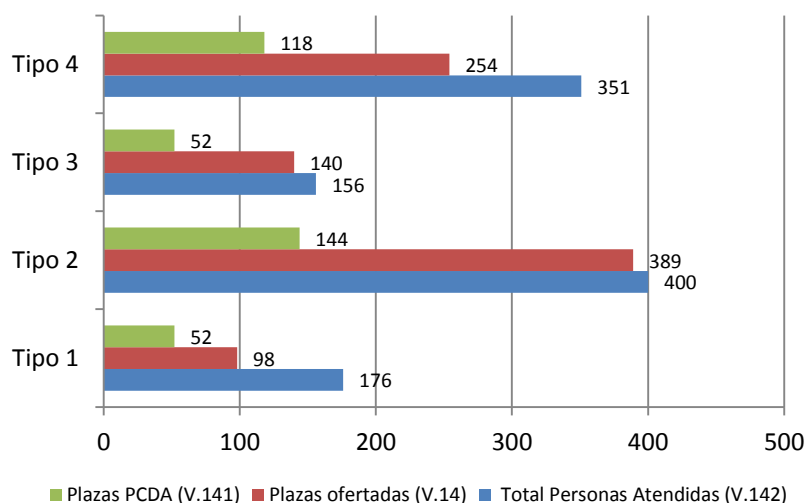
En cualquier caso, la principal debilidad observada en esta dimensión, es que no se explicita lo que se entiende por inserción (o integración), ni se concretan las características que deben tener los episodios de empleo. En este aspecto, del análisis de las respuestas de los testigos clave, se concluye que solo un tercio (4 de 13) distingue ambos conceptos, concretando las diferencias precisamente en el tipo y la duración de los contratos que se logran (*“Integración: cuando los/as usuarios/as consiguen un contrato laboral de mejores condiciones (mínimo un año, indefinido, empresa ordinaria, ...)”* (P.29,EP4)). Del conjunto, se desprende que la noción de *“inserción”* es usada por la mayoría y con ella se alude a conseguir contratos de uno u otro tipo de acuerdo con las exigencias de cada proyecto (*“Al número de contratos que se consiguen en un periodo de tiempo”* (P.29, EP5); *“número de personas que consiguen un empleo acorde a las exigencias que cada organismo entiende razonable”* (P.213,ER2)). Lo que parece considerarse un inconveniente ya que *“obliga a trabajar pensando en el objetivo y a veces nos aparta de la persona por la cual trabajamos y sus necesidades reales”* (P.214R, ER1) (*“se pone todo el esfuerzo en llegar al número de integraciones laborales (contratos y*

mantener puesto de trabajo x meses) para llegar al objetivo del proyecto, sin poder trabajar con la persona de una forma global, para mejorar su calidad de vida real” (P.210, EP8)).

Participantes

En lo que se refiere a la dimensión participantes, la primera variable registrada fue el número de plazas disponibles en cada proyecto y las ocupadas por personas con discapacidad auditiva, siendo 881 las primeras de las que 366 estuvieron ocupadas por personas con sordera, lo que supone casi la mitad (41,5%) de las disponibles en los proyectos. No obstante, a lo largo del periodo y en el conjunto de los proyectos analizados, se han atendido a 1.083 personas, aunque no todas completaron las acciones previstas como consecuencia de los mecanismos utilizados para sustituir las bajas en los distintos tipos de proyectos.

Gráfico VI-2. Relación de personas atendidas, plazas ofertadas y ocupadas por PCDA según subtipo de proyecto



En cuanto a la distribución por proyectos, atendiendo a los subtipos establecidos, del contenido de la Tabla VI-5 se puede deducir que la mayoría de las plazas ofertadas corresponden a los proyectos tipo 2 (experimentales), mientras la mayor proporción de PCDA se encuentra en los proyectos tipos 1 (PIL) y 4 (Otros). En términos relativos, también las mayores ratios de PCDA las presentan los

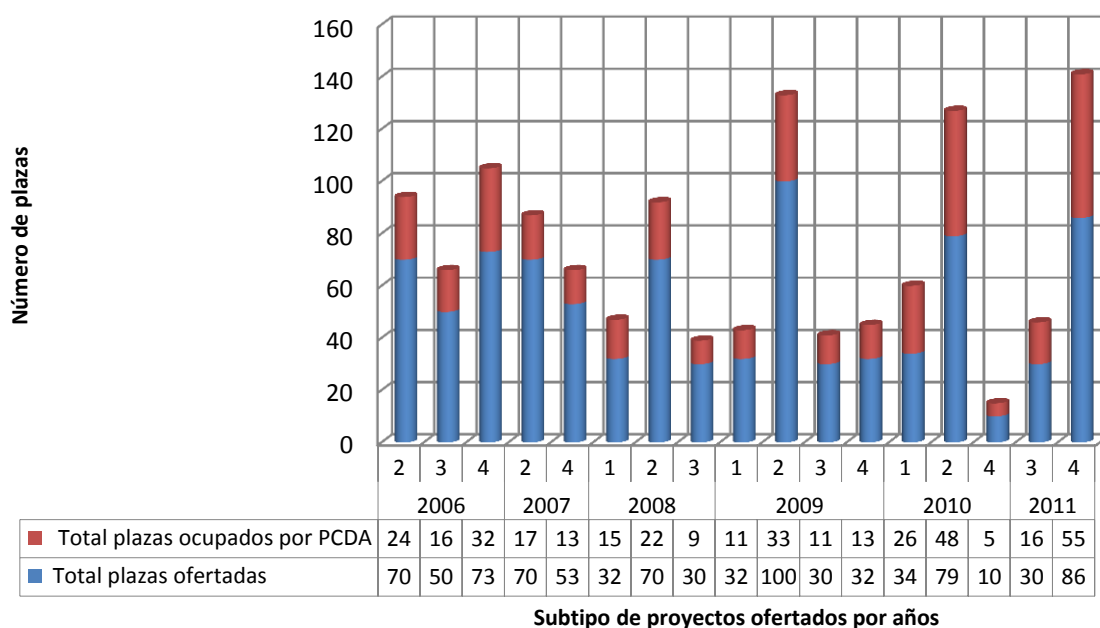
proyectos tipo 1 y 4 (ocupan 1 de cada 2 plazas, frente a 1 de cada 3 en los demás). En esta cuestión, los testigos clave señalan que además de los requisitos formales, se considera el “*perfil de la persona para derivarlo a un proyecto y otro en función del enfoque que tenga cada proyecto*” (P.315R, ER2) y “*de las preferencias de las personas*” (P.315R, ER3). De ahí, que quizás los pobres resultados de la formación inicial junto con la escasa formación ocupacional y las necesidades de apoyo generalizado de las PCDA con más dificultades sean factores que puedan explicar la tendencia observada en la asignación de las plazas.

Tabla VI-5. Relación entre plazas ofertadas y ocupadas por PCDA

Subtipo proyecto	Plazas ofertadas	% plazas ofertadas	Plazas PCDA	% plazas PCDA	% PCDA/ total plazas	Ratio Plazas total/plazas PCDA
Tipo 1	98	11,12%	52	14,21%	53,06%	1,88
Tipo 2	389	44,15%	144	39,34%	37,02%	2,70
Tipo 3	140	15,89%	52	14,21%	37,14%	2,69
Tipo 4	254	28,83%	118	32,24%	46,46%	2,15
Total general	881	100%	366	100%		2,41

Asimismo, interesó conocer la evolución de la oferta por años, observando que existe un punto de inflexión en el año 2009, en el que se inicia un incremento de las plazas ocupadas por PCDA, llegando a superar el 60% del total en los años 2010 y 2011, al mismo tiempo que se reduce el volumen total de plazas, lo que sugiere cierto cambio de los criterios de selección (“*en la actualidad intentamos que el programa esté cubierto por personas con discapacidad auditiva en su totalidad siempre y cuando haya personas que cumplan el perfil que exige la convocatoria*” (P. 317R;ER1)); aunque este repunte, también podría estar relacionado con una mayor demanda de servicios por parte de la población con sordera que reúne los requisitos exigidos en el proyecto. En el Gráfico VI-3 se recoge la distribución por años de las plazas según los subtipos de proyectos.

Gráfico VI-3. Plazas ofertadas y ocupadas por PCDA por subtipo de proyecto y años



Nota: no en todos los años se desarrollaron todos los tipos de proyectos

Cabe recordar que mientras el número de plazas es fijo, las personas atendidas pueden variar. En los proyectos tipo 1 (PIL) las plazas tienen que estar ocupadas durante la vigencia del proyecto teniendo que sustituir las posibles bajas¹⁹⁸. En general, las bajas se producen bien porque las personas abandonan, bien porque se insertan antes de finalizar, de modo que el número de participantes finales es mayor que el previsto (79,6% más), aunque no todos completan la totalidad de las acciones programadas en los mismos. De ahí, que sea conveniente considerar ambos parámetros al estimar los resultados, pues parte de los recursos se asignan a las personas que participan parcialmente de las acciones.

En los proyectos tipo 4 (otros), aunque no existe obligación de sustituir las plazas, suele ocurrir que se atienden más personas de las inicialmente previstas (38,2 % más). Según los informantes clave, esto se debe a que existen muchas personas en lista de espera para ser apoyados en su inserción laboral y, cuando existen vacantes y recursos disponibles, se les incorpora a los proyectos en vigor

¹⁹⁸ Las fórmulas de sustitución de las bajas han ido evolucionando a lo largo de las distintas ediciones, no obstante la condición general es que se sustituyan hasta 60 días antes de la finalización de las acciones formativas, en los siguientes 15 ó 20 días (según la convocatoria de cada edición) desde que se produce la baja.

(P.318R, ER1, ER2, ER3). En los proyectos tipo 2 (experimentales) y 3 (iniciativas del Cabildo de Tenerife), la variabilidad es mucho menor (2,8% y 11,4% de incremento respectivamente), lo que responde a la necesidad de sustituir los abandonos solamente en los primeros meses del proyecto (P.318R, ER2). Al contrario que en los proyectos tipo 1, en estos la mayoría de los participantes completan el itinerario previsto, coincidiendo la baja en el proyecto con la inserción laboral, lo que no implica que no existan abandonos voluntarios antes de este momento, computando igualmente como persona atendida.

En conjunto, parece que las mayores fluctuaciones en el número de participantes corresponden a los proyectos tipo 1 (PIL), lo que inicialmente parece derivarse de que las formaciones *“son demasiado largas y hay que mantener motivados a los participantes para que no abandonen”* (P.421R, ER1) y existe *“poco interés por la formación a pesar de carecer de ella”* (P.413P, EP10). Lo que viene a confirmar las dificultades de las PCDA para seguir la formación, aunque *“está adaptada con ILSE”* (Interprete de Lengua de Signos) (P.413P, EP8). En todo caso, hay que dejar constancia de que la noción persona atendida no equivale a persona que completó la secuencia de acciones previstas en el proyecto, que en términos globales implica un incremento del 23% sobre las plazas previstas.

En cuanto a la selección de los participantes, solo en una ocasión en los proyectos tipo 2 (experimentales), la realizó exclusivamente el Servicio Canario de Empleo, siendo FUNCASOR la responsable de hacer la selección en la mayoría de las ediciones (56,2%), de acuerdo con las características generales establecidas en cada convenio, cuando estos existen y así lo determinan, mientras el resto (40,6%) se hace de forma conjunta entre la entidad y el SCE. Por tipo de proyecto, la selección es responsabilidad exclusiva de la entidad en los tipos 3 y 4, mientras se comparte en los tipos 1 y 2 (*“Normalmente la vinculación de candidatos/as viene establecida por el organismo financiador, aunque por parte del área de Empleo se hace una propuesta de candidatos/as”* (P.315R,ER3)). Este hecho sirve para ilustrar la valoración de la calidad de la información disponible en las entidades de PCD por parte de los servicios públicos de empleo, pues parece que las PCDA no se inscriben como demandantes de empleo, pero sí en las bolsas de empleo de la

entidad, lo que visto de otro modo puede indicar que las oficinas de empleo tienen un papel accesorio en la selección, aun cuando la normativa les atribuye la responsabilidad, porque no disponen de candidatos suficientes para cubrir las plazas ofertadas en los distintos proyectos, con lo que se pone en evidencia cierto desplazamiento de la responsabilidad de los servicios públicos de empleo hacia la entidad, lo que ayuda a confirmar que esta dispone de un amplio margen para seleccionar los candidatos (siempre que cumplan los requisitos establecidos en el convenio) pues es la que conoce y accede directamente a las PCDA.

A su vez, ese espacio de mayor libertad para la selección, parece contribuir a un mayor grado de especialización en la atención a la población con sordera (además de las prioridades en los procesos de selección, los proyectos tienen como fortaleza que *“podamos dirigirnos a grupos de personas con características similares y por tanto especializar nuestra atención especializar en nuestro caso con personas con discapacidad auditiva”* (P.936R, ER2)), pues como se observó en la progresión de las plazas por años, el porcentaje de PCDA se incrementa, aunque sea tímidamente, con el paso del tiempo.

En general, todos los proyectos que derivan de las políticas activas exigen que los participantes estén inscritos como demandantes de empleo, además es necesario acreditar la condición de persona con discapacidad cuando los proyectos son exclusivamente dirigidos a este grupo, que son la mayoría de los analizados. En el caso concreto de los proyectos tipo 2 (experimentales), recordamos que al menos el 60% de los participantes tienen que ser perceptores de prestaciones por desempleo, en el resto de proyectos analizados no es una exigencia, aunque esta condición puede darse.

Además, de los criterios objetivos de selección enunciados, los participantes finales son preseleccionados por la entidad, de acuerdo con su *“nivel de empleabilidad”*. En relación con esta noción, a pesar de que no existe un instrumento estandarizado que pueda ser usado por los diferentes profesionales que realizan la valoración inicial (*“no contamos con un guión o criterios para ello por escrito”* (P.316R, ER2)), del análisis de las respuestas se desprende que la mayoría lo asocia con el *“perfil laboral”* de los candidatos, que se pone en relación con las exigencias de los proyectos y con las ofertas de empleo disponibles, de

manera que las posibilidades de acceder a un proyecto o conseguir un empleo están en función de que los candidatos reúnan ciertas características (*“que sea fácil integrar o conseguirle un puesto de trabajo”* (P. 316R,ER1)).

Igualmente, según los informantes clave, hay tres niveles de empleabilidad: baja (nivel 1), media (nivel 2) y alta (nivel 3) (*“Simplemente es una medida. Las oportunidades entre uno y tres de encontrar un trabajo”* (P.311,EP5); *“si es una persona de muy baja empleabilidad (se necesita un trabajo a largo plazo con la persona), media empleabilidad (hay que continuar trabajando con la persona ciertas carencias, habilidades, pero su perfil y las ofertas con las que contamos, permitirían que a medio plazo o incluso a corto plazo, fuera una persona que por parte de una empresa pudiera ser seleccionado/a) y una persona con alta empleabilidad normalmente son los que llamamos “mirlos blancos”, persona que aunque pueden necesitar apoyos durante su proceso de búsqueda, por su perfil, experiencia, capacidades, consideramos que ante una oferta de trabajo, será una persona que puede defender la entrevista e incluso mantener su puesto, ya que tiene los recursos para ello”* (P.316R,ER2)).

En referencia a los posibles componentes para estimar la empleabilidad, la mayoría de los informantes alude a la formación, la experiencia, la disponibilidad de horario y de desplazamiento, las habilidades sociales, personales y laborales. También, en menor medida, al estado de salud y las expectativas, a partir de los cuales los diferentes profesionales realizan la valoración inicial de los candidatos, con lo que se trata de una estimación basada en el análisis de un conjunto de factores, más o menos definidos.

En busca de ajustar el nivel del candidato a las exigencias del proyecto, se atribuye un nivel de empleabilidad estimado a cada uno de estos, según sus condiciones de ejecución y su contenido, especialmente lo relativo al nivel de competencias previas que necesitan los candidatos para incorporarse a la formación ocupacional que se oferta, en tanto pueden requerir cierto nivel de

estudios o de habilidades instrumentales básicas, de ahí la empleabilidad media estimada para algunos de los proyectos que tienen formación ocupacional¹⁹⁹.

Para recabar esta información se pidió a la coordinadora del servicio que cumplimentara una ficha indicando el nivel de empleabilidad para cada proyecto, así resulta que solo en un caso (3,2%) la empleabilidad es alta sin embargo para el resto de los proyectos de tipo 2 (experimentales) es media, además no parece responder a un cambio normativo dado que se trata del INTERDI VI ejecutado en 2009, con lo que hay ediciones anteriores y posteriores con menor exigencia en cuanto a la empleabilidad como criterio de selección se refiere. Por lo demás, en la mayoría de los proyectos (68,8%) la empleabilidad exigida en la selección es baja. En definitiva, considerando los componentes utilizados por los profesionales para estimar la empleabilidad se podría concluir que se trata de una oferta dirigida a personas con bajo nivel formativo y de competencias generales así como con escasa experiencia laboral.

Tabla VI-6. Nivel de empleabilidad estimado para cada proyecto

Subtipo de proyecto	Nivel de empleabilidad de los proyectos			
	Alta	Media	Baja	Total general
Tipo 1	0,00%	6,25%	21,88%	28,13%
Tipo 2	3,13%	12,50%	0,00%	15,63%
Tipo 3	0,00%	3,13%	9,38%	12,50%
Tipo 4	0,00%	6,25%	37,50%	43,75%
Total general	3,13%	28,13%	68,75%	100,00%

En lo relativo a la compensación que reciben los participantes en los proyectos, existen para los tipos 1 y 2, así como para las tres últimas ediciones de los del tipo 3 por decisión de la entidad, puesto que no se establece en la convocatoria, mientras los proyectos de tipo 4 no contemplan ningún tipo de compensación por la participación en las actividades de los mismos²⁰⁰. En relación con la cuantía de las mismas varía según los proyectos –tanto intra como inter

¹⁹⁹ Las habilidades instrumentales básicas se refieren a cuestiones como cierto dominio de las operaciones matemáticas o de lecto-escritura que difieren entre los candidatos.

²⁰⁰ La compensación individual puede ser en forma de ayudas al transporte o una beca calculada a partir de una cantidad fijada por día de asistencia a la formación o en especie ya que en ocasiones se pueden suministrar bonos de transporte a los participantes.

tipos- y los periodos, de ahí que se opte por presentar los datos por proyectos, dado que la información sobre los importes procede de la contabilidad de la organización de manera que los cálculos son diferentes para cada grupo de proyectos.

Así, en los proyectos tipo 1, en los que la cuantía de la beca está preestablecida en la normativa, se dispone de datos mensuales, en la Tabla VI-7, se puede comprobar el detalle de las mismas, de la que se desprende una ayuda media mensual mínima de 170€ y máxima de 325€ mensuales por participante, que son las más altas de todos los proyectos analizados.

Tabla VI-7. Cuantía de las ayudas por participantes Proyectos Tipo 1

Relación de proyectos Tipo 1	Promedio de la cuantía ayuda máxima por participante y mes
Almácigo (PROILDIS)	240,00 €
Barbuzano (PROILDIS)	240,00 €
Drago 2008 (PROILDIS)	170,00 €
Drago 2009 (PROILDIS)	225,00 €
Elisa Glez de Chávez 2008 (PROILDIS)	300,00 €
Elisa Glez de Chávez 2009 (PROILDIS)	325,00 €
Los Tilos 2008	280,00 €
Los Tilos 2009	200,00 €
Nogal (PROILDIS)	240,00 €
Total general	246,67 €

En cuanto a los proyectos tipo 2 y 3, proporcionan ayudas para el transporte por lo que los participantes reciben una compensación diaria por asistencia a las actividades de los proyectos, de ahí que se presenten medias anuales calculadas a partir del número de participantes con derecho a la compensación y el importe anual contabilizado en tal concepto. En la Tabla VI-8, se observa que los importes son claramente menores que en los proyectos tipo 1, estando entre 118€ y 200€ anuales.

Tabla VI-8. Cuantía de las ayudas por participantes Proyectos Tipos 2 y 3

Relación de proyectos subtipos 2 y 3	Cuantía media anual de ayuda económica por participante
Tipo 2 (media total)	152,43 €
INTERDI III	118,69 €
INTERDI IV	122,63 €
INTERDI V	200,31 €
INTERDI VI	128,43 €
INTERDI VII	192,08 €
Tipo 3 (media total)	142,33 €
TAGINASTE III	159,39 €
TAGINASTE IV	123,16 €
TAGINASTE VI	144,45 €
Total general (media total ambos tipos de proyectos)	148,64 €

En una comparación global, se observa que las ayudas disponibles en los proyectos tipo 2 (experimentales) y 3 (iniciativas del Cabildo) resultan claramente insuficientes como incentivos a la participación en los proyectos, pues es probable que los participantes tengan costes adicionales por acudir a las actividades de los proyectos (*“en los proyectos sin formación no influye el hecho de contar o no con una beca, ya que la mayoría de los participantes que acuden al área de empleo es para que se les ayude a encontrar un puesto de trabajo”* (P.319R, ER1)). Por el contrario, la compensación de los proyectos tipo 1 (PIL) podría llegar a cubrir los costes de participación, lo que podría aumentar el interés de los candidatos, de hecho la práctica totalidad de los encuestados considera que en este tipo de proyectos la participación está condicionada por la beca en el 90% de los casos (*“podemos hablar que el 90% de los participantes, si no tuvieran becas no asistirían a la formación”* (P.319R,ER1)), pudiendo darse situaciones en que *“la necesidad es tan acuciante, que muchas personas realizan formaciones sin interés por la única razón de que existe beca asociada”* (P.312, EP1). De esto se puede deducir que las becas y las ayudas disponibles constituyen un aliciente importante para la participación en los proyectos, especialmente los basados en la formación (tipo 1), de manera que si no existiesen tales incentivos económicos probablemente en este tipo de proyectos

se encontrarían importantes dificultades para cubrir el total de plazas ofertadas (o quizás ni siquiera la entidad los ofertaría).

Actividades principales

La actividad central de la intervención, la “atención individualizada”, se organiza por medio del itinerario de integración laboral que se sigue en cada proyecto, en los proyectos tipo 3 y 4 (56,2%) la entidad lo diseña libremente. Mientras en los proyectos tipo 1 y 2 (43,8%) se proponen adaptaciones sobre las acciones previstas en la convocatoria, lo que coincide con que se desarrollan dentro de un marco normativo mucho más estructurado y formalizado. En todo caso, se constata que la totalidad de los proyectos considera la posibilidad de ajustar el contenido de sus acciones según las necesidades de los participantes, incluidas las horas de formación ocupacional, puesto que se certifican los módulos que completa cada persona.

En conjunto, se puede observar que la oferta se divide en dos grandes grupos: itinerarios previamente definidos en los proyectos vinculados a programas de empleo autonómicos e itinerarios prácticamente libres en el resto de los proyectos (incluidos los financiados por el Cabildo de Tenerife). Así, parece que existen posibilidades para cualquier persona, de hecho si se observa la distribución de las plazas entre las PCDA no se aprecia un patrón relacionado con el tipo de itinerario, pues se reparten en proporciones prácticamente iguales entre los proyectos tipo 1 (itinerario estructurado en torno a la formación) y tipo 4 (itinerario libre). Esto coincide con el hecho de que sean las características personales de los sujetos junto con las exigencias previstas en las convocatorias (cuando existen) los principales criterios que se consideran para seleccionar a los candidatos (P.315R, ER1, ER2, ER3). En todo caso, queda de manifiesto que la “atención individualizada” y la elaboración de planes individuales de búsqueda de empleo (PIBE) son aspectos transversales que aparecen en la mayoría de las respuestas de los testigos clave.

También, interesó conocer la oferta de formación que incluyen los proyectos analizados, distinguiendo entre formación ocupacional y formación

complementaria, la primera entendida como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones y la segunda como las acciones dirigidas a mejorar las competencias personales en áreas concretas que generalmente son transversales al desempeño profesional, o bien, complementan este último con el desarrollo de ciertas habilidades como los idiomas o la informática.

Respecto a este punto, se encontró que tal y como se prevé en la normativa, los proyectos tipo 1 (proyectos inserción laboral) tienen como centro la formación ocupacional desde su inicio, lo que constituye una particularidad exclusiva de estos proyectos, no obstante en los últimos años también se ha incorporado formación de esta naturaleza a los proyectos tipo 3 (iniciativas del Cabildo). Por el contrario, en los proyectos tipo 2 y 4, durante el periodo analizado no se ofreció este tipo de formación²⁰¹ (Tabla VI-9). De esto se desprende que se ofrecen tanto servicios básicos (la obtención de un empleo en los tipos 2 y 4) como secundarios (la formación en los tipos 1 y 3) de entre los previstos para la intermediación, lo que amplía las posibilidades de dar una respuesta válida a personas con distintas necesidades.

Tabla VI-9. Oferta de formación ocupacional por tipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Formación Ocupacional					
	No		Si		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Tipo 1		0,00%	9	28,13%	9	28,13%
Tipo 2	5	15,63%		0,00%	5	15,63%
Tipo 3	3	9,38%	1	3,13%	4	12,50%
Tipo 4	14	43,75%		0,00%	14	43,75%
Total general	22	68,75%	10	31,25%	32	100,00%

En relación con la formación complementaria, se ha ofrecido en poco más de la mitad de los proyectos analizados (56,2%), coincidiendo en ocasiones con la formación ocupacional, como es el caso de los proyectos tipo 1, mientras en la

²⁰¹ En las convocatorias de los proyectos experimentales correspondientes a 2012 y 2013 se previó la realización de formación ocupacional y en 2014 se vincula a los certificados de profesionalidad elevando el nivel de competencias mínimas exigidas para acceder a los cursos que se ofrecen en estos proyectos, lo que implica mayores dificultades para encontrar candidatos aptos entre las PCDA que se atienden desde el servicio de integración laboral de FUNCASOR (P.413. EP5,EP10; P.421R, ER3)

mayoría de las iniciativas del tipo 4 casi no se ofreció este tipo de formación (Tabla VI-10).

Tabla VI-10. Oferta de formación complementaria por tipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Formación complementaria					
	No		Si		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Tipo 1	0	0,00%	9	28,13%	9	28,13%
Tipo 2	0	0,00%	5	15,63%	5	15,63%
Tipo 3	2	6,25%	2	6,25%	4	12,50%
Tipo 4	12	37,50%	2	6,25%	14	43,75%
Total general	14	43,75%	18	56,25%	32	100,00%

El número de plazas de formación ocupacional es directamente aplicable a los proyectos tipo 1 (en menor medida a los tipo 3), de modo que la noción “plaza” es específica de los mismos, que se planifican a partir de ella, tanto para calcular el importe de la subvención como para organizar las acciones (en la Tabla VI-11 se recoge el número total de plazas de formación ocupacional, ofertadas a lo largo del periodo de análisis por proyecto).

Tabla VI-11. Plazas de formación ocupacional por tipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Nº Plazas Formación Ocupacional
Tipo de proyecto y denominación	
Total Tipo 1	98
Almácigo (PROILDIS)	12
Barbuzano (PROILDIS)	12
Drago 2008 (PROILDIS)	12
Drago 2009 (PROILDIS)	12
Elisa Glez de Chávez 2008 (PROILDIS)	12
Elisa Glez de Chávez 2009 (PROILDIS)	12
Los Tilos 2008	8
Los Tilos 2009	8
Nogal (PROILDIS)	10
Total Tipo 3	36
TAGINASTE VI	36
Total general	134

En lo relativo a la formación complementaria, la realiza un número variable de participantes ya que se les ofrece en función de sus necesidades particulares. Cada taller o curso tiene un número de plazas determinadas, no obstante la entidad repite las acciones de formación cuando es necesario. Este tipo de actividades está presente en los cuatro tipos de proyecto.

En cuanto al contenido de la formación ocupacional, la organización decide libremente de acuerdo con los requisitos de la convocatoria (entre los que se consideran ciertas especialidades formativas como prioritarias), la coyuntura de cada momento y las características de los participantes potenciales. Del mismo modo, a partir de los resultados de las evaluaciones iniciales de los participantes, se planifica la oferta de formación complementaria, aunque también suele existir una propuesta de esta en la memoria de los proyectos. Las especialidades impartidas en los proyectos que han ofrecido formación ocupacional, están relacionadas con ocupaciones de baja cualificación, como limpieza, reposición de comercios, jardinería y dependientes de comercio. Entre todas destaca esta última especialidad, ya que exige un nivel alto de interacción comunicativa verbal por lo que se entiende que responde a las necesidades de personas con una discapacidad

distinta de la auditiva, pues no parece adecuarse a las características de las personas sordas, especialmente las signantes (sordos culturales).

Para terminar de caracterizar la formación ocupacional de los proyectos se incluye la duración en horas, que como se puede comprobar en la Tabla VI-12, oscila entre 505 y 982 horas efectivas de formación en el grupo de proyectos tipo 1, mientras la que se realizó en la última edición del Tajinaste (tipo 3) tuvo una duración de 200 horas.

Tabla VI-12. Número de horas de formación ocupacional por tipo de proyecto

Subtipo de proyecto y denominación	Nº total de horas de Formación Ocupacional ofertadas
Tipo 1	
Almácigo (PROILDIS)	522,00
Barbuzano (PROILDIS)	522,00
Drago 2008 (PROILDIS)	505,00
Drago 2009 (PROILDIS)	982,00
Elisa Glez de Chávez 2008 (PROILDIS)	505,00
Elisa Glez de Chávez 2009 (PROILDIS)	982,00
Los Tilos 2008	505,00
Los Tilos 2009	982,00
Nogal (PROILDIS)	876,00
Total Tipo 1	6.381,00
Tipo 3	
TAGINASTE VI	200,00
Total Tipo 3	200,00
Total general	6.581,00

La distribución temporal (Tabla VI-13) de los cursos realizados durante el periodo analizado, permite observar que las especialidades se repiten celebrándose varios cursos dentro del mismo proyecto (Drago, Elisa Glez. de Chávez y los Tilos ejecutados con un convenio plurianual).

Tabla VI-13. Distribución temporal de la oferta de formación ocupacional por tipo de proyecto y número de horas

Subtipo de proyecto y oferta de Formación Ocupacional	Año de realización				Total general
	2008	2009	2010	2011	
Tipo 1					
Dependiente de comercio			522		522
Dependiente de supermercado, auxiliar de oficina y carpintería metálica	1.010	1.964			2.974
Gestor/a de almacén			522		522
Jardinería	505	982			1.487
Gestor/a de almacén/Limpieza de inmuebles			876		876
Tipo 3					
Reposición de comercios				200	200
Total general	1.515	2.946	1.920	200	6.581

Nota: Unidades: número total de horas por curso

En definitiva, a pesar de que la formación es un servicio secundario en la intermediación, en este caso aparece como parte de la oferta continua de actividades del servicio de empleo de FUNCASOR²⁰². Asimismo, el hecho de configurarse en grupos reducidos (entre 10 y 15 personas según se prevé en la normativa) podría contribuir notablemente a la personalización de la atención y a la adaptación de los contenidos y el tiempo previsto. Sin embargo, *“los diferentes perfiles de los participantes limitan las posibilidades de aprovechamiento de las sesiones formativas”* (P.413, EP9), las *“formaciones prioritarias no se ajustan a las preferencias y al nivel formativo de los/as usuarios/as”* (P.421R, ER3), hay *“poco interés por la formación a pesar de carecer de ella”* (P.413, EP10) y como se apuntó antes *“las formaciones son demasiado largas”* (P.421R, ER1). En contrapartida, se reconoce que la formación es necesaria para mejorar la cualificación de los participantes aunque sea necesario compensar los inconvenientes señalados (*“ayuda a mejorar la empleabilidad”* (P.421R, ER1); *“cubrir las carencias de la formación previa”* (P.421R, ER3); *“adquirir algo de formación, ya que el sistema educativo ha sido un fracaso”* (P.413, EP7)).

²⁰² Aunque en el periodo de análisis solamente se consideraron algunos proyectos de inserción laboral, la oferta de formación ha sido constante desde 2001 hasta 2014, lo que confirma la disponibilidad regular de esta opción para el apoyo al empleo de las PCDA.

Todos estos aspectos ponen en evidencia que aunque la *“formación está adaptada con ILSE (interprete de Lengua de Signos)”* (P.413, EP8), las PCDA siguen presentando dificultades para seguir la formación teórica, porque hay *“personas que no saben LSE (lengua de signos española) sin apoyo en las clases”* (P.413, EP8). En cualquier caso, parece que con este formato de cursos las PCDA podrían mejorar las competencias ocupacionales si bien *“no se encuentran ofertas vinculadas a las formaciones que se ofrecen a los participantes”* (P.421R, ER1). Todo sugiere la necesidad de revisar la oferta basada en este tipo de proyectos, pues parece que su contribución a mejorar las opciones de las PCDA de encontrar empleo es relativamente baja.

Otro aspecto relacionado con la formación es el lugar dónde se realiza, particularmente si, además de en las instalaciones de la organización, se lleva a cabo en las empresas (formación en centro de trabajo, prácticas no laborales y similares). Así resulta que en más de las tres cuartas partes de los proyectos (78,1%) se realizaron acciones de formación dentro de las empresas. En este sentido, *“la posibilidad de entrenar determinadas tareas dentro de una empresa con el apoyo de un profesional”* (P.413,EP9) es un aspecto de máxima importancia, ya que permite incrementar la proporción de formación práctica mejorando las posibilidades de lograr las competencias previstas al adquirir las habilidades directamente en los puestos de trabajo, lo que permite compensar las dificultades derivadas de algunas personas para seguir la formación teórica que se oferta, al mismo tiempo que permite la rotación por distintas empresas ayudando con ello a mejorar las habilidades personales, especialmente las de relación, pues deben adaptarse a las circunstancias y personas de cada organización en la que realizan las prácticas.

Por último, las actividades que se realizan con las empresas van más allá de la prospección del mercado de trabajo para la localización de ofertas de empleo, así según se desprende del análisis documental en la totalidad de las iniciativas analizadas se realizan acciones como la captación de espacios para la formación en centro de trabajo, acciones de información y sensibilización del empresariado, y preselección de candidatos. Además, se hace seguimiento y apoyo post-

contratación, tanto al participante que ha suscrito un contrato de trabajo como al personal de la empresa que lo contrata, especialmente a la persona que toma las decisiones y se encarga de la gestión de los recursos humanos (esto lo corroboran los testigos clave P.422R). Sin embargo, la mayoría de los informantes clave coincide en afirmar que aún existe gran desconocimiento de las posibilidades que las PCDA tienen para desarrollar un empleo con éxito (*“el empresario busca su beneficio y muchas veces piensa que una persona con discapacidad no rendirá igual que una persona sin discapacidad”* (P.423R, ER1)), así como que uno de *“los principales obstáculos es la falta de sensibilización del empresariado canario”* (P.414, EP3) a lo que se suma *“que cada vez somos más entidades dedicándonos a visitar empresas”* (P.423R, ER2) y que *“Al principio del periodo que estamos analizando, año 2006, los incentivos a la contratación eran un valor añadido muy importante por parte de los/as empresarios/as. Actualmente la cantidad de incentivos a la contratación por distintos tipos de colectivos han hecho que se produzca una disminución en la utilidad de los mismos”* (P.831, ER2). A esto se añaden dos cuestiones clave: la falta de tiempo suficiente para *“trabajar con las empresas de una manera profunda”* (P.414, EP8) y que *“no están bien definidas las funciones y los protocolos de actuación del perfil del promotor laboral”* (P.414, EP7). De ahí, que el trabajo con las empresas aparece como la parte más complicada de gestionar y en la que encuentran más obstáculos para lograr los objetivos.

Todo sugiere que se enfatiza la intervención dirigida a mejorar las competencias de las PCDA mientras que a las actividades con las empresas se dedica menos tiempo y en consecuencia los procedimientos específicos están menos desarrollados, por lo que parece necesario reforzar las acciones dirigidas a las empresas, toda vez que sin ellas será inviable la inserción laboral de las PCDA²⁰³.

²⁰³ En relación con la información sobre las actividades realizadas con las empresas, encontramos lagunas importantes en los documentos disponibles, ya que por un lado en las memorias de solicitud se incluyen las generalidades comentadas (por ejemplo, no se detalla la estrategia de prospección) y por otro, en las memorias de justificación no se especifican datos como el número de ofertas que se gestionan ni el tipo de acuerdos a los que se llega con las empresas, lo que impide alcanzar conclusiones sobre la intervención llevada a cabo y sus efectos en términos de número de ofertas de empleo localizadas. Además, a los testigos clave se les preguntó concretamente ¿En qué consiste el trabajo que realizan con las empresas? (P.422R), pero las respuestas fueron muy generales, por lo que no se logró obtener más información sobre este tema.

El objetivo principal de las actividades llevadas a cabo, es “emparejar” personas y puestos de trabajo disponibles. Para ello:

“En un inicio se realiza un Plan Individual de Búsqueda de Empleo con cada una de las personas que entran a formar parte del proyecto, en el cual se recoge información sobre la formación y experiencia laboral que posee, sus aspiraciones profesionales (puestos aspirados, jornada, horarios, zona geográfica...). Se utiliza esta información más la que se obtiene a través del contacto con las personas (si posee ciertas habilidades sociales, destrezas...) para valorar si su perfil se ajusta a las características y requisitos del puesto ofertado. Una vez el PL [preparador laboral] considere que puede interesarle la oferta de trabajo y su perfil puede encajar con el que busca la empresa, se le envía la oferta a los/as usuarios/as para que sean ellas/ellos los que decidan si, finalmente, les interesa enviar su currículum. Se le orienta para que tenga en cuenta aspectos importantes (transporte, horarios...)” (P.415, EP9).

En el conjunto de las respuestas se observa que son la formación, la experiencia laboral y las preferencias personales, los principales indicadores considerados para valorar el perfil laboral de los candidatos, además *“también tenemos como referente el proyecto en el que la persona esté y el objetivo que debemos de cumplir, ya que en función de los objetivos y de las condiciones de las ofertas también enviamos unos perfiles u otros al empresario/a” (P.424R, ER2).* Para valorar los perfiles laborales *“se realizan reuniones de equipo donde se estudian las ofertas y los perfiles de los participantes y se deciden qué personas enviar a las mismas” (P.424R, ER1)* aunque *“el procedimiento es subjetivo y arbitrario y no tenemos un protocolo establecido” (P.415, EP7).* En todo caso, parece claro que *“lo ideal es hacer un filtrado minucioso entre la bolsa de personas con discapacidad para casar persona con oferta. La realidad es que la empresa necesita a una persona con tanta urgencia que es inviable este estudio. Entre esta situación y la necesidad de cumplir objetivos, en ocasiones se precipita la inserción” (P.415, EP1).*

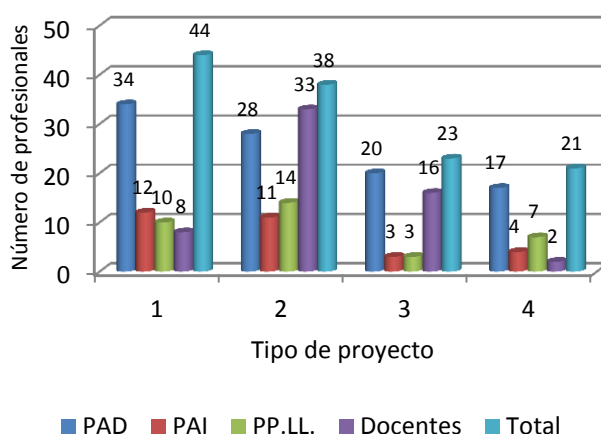
En definitiva, estas aportaciones ponen de manifiesto que la cuestión de la valoración inicial del ajuste entre las personas y los puestos de trabajo, parece que se realiza partiendo, sobre todo, de las apreciaciones de los profesionales desde el conocimiento de los candidatos. Y, cómo ocurría en la selección inicial, el hecho de

carecer de instrumentos que estandaricen los criterios para hacer estas valoraciones (evaluaciones), se revela como una debilidad, que podría tener efectos tanto en la futura adaptación de la persona al empleo como en la satisfacción del empleador con la persona contratada.

Profesionales

La siguiente dimensión se refiere a los profesionales que realizan las distintas actividades de los proyectos, se distingue entre profesionales de atención directa (PAD) o indirecta (PAI) y entre preparadores laborales (PP.LL.) y docentes²⁰⁴. En términos absolutos (Gráfico VI-4), son los proyectos tipo 1 (PIL) y tipo 2 (experimentales) los que cuentan con el mayor número de profesionales (44 y 38 respectivamente), sin embargo los proyectos tipo 4 (que incluyen 14 iniciativas distintas) y tipo 3 (4 proyectos) son los que tienen menos personal. Lo que parece derivarse de la financiación disponible para cada proyecto, pues *“muchas veces la financiación solo cubre el profesional asignado y no cubre el trabajo de coordinación y supervisión”* (P626R, ER).

Gráfico VI-4. Personal por proyectos (cifras absolutas)



²⁰⁴ El personal de atención indirecta alude a los profesionales que realizan las tareas de gestión y no hace intervención directa con los participantes. En el personal docente se consideran tanto los profesores que imparten la formación ocupacional de larga duración como los profesionales independientes que son contratados para dar los contenidos de los cursos de formación complementaria

En promedio los proyectos que tienen más personal de atención directa (5,6) y más preparadores laborales (2,8) son los de tipo 2 frente a los tipo 4 que son los que menos tienen (1,9 para el PAD y 0,8 para los PP.LL.)²⁰⁵ (Tabla VI-14).

Tabla VI-14. Promedio de personal según tipo de proyecto

Subtipo de proyecto	PAD	PAI	PP.LL.	Docentes	Total
Tipo1	3,78	1,50	1,11	1,33	4,89
Tipo 2	5,60	2,20	2,80	6,60	7,60
Tipo 3	5,00	0,75	1,00	5,33	5,75
Tipo 4	1,89	0,44	0,78	0,22	2,33
Total general	3,67	1,15	1,31	2,57	4,67

Nota: PAD: personal de atención directa; PAI: personal de atención indirecta; PP.LL.: preparadores laborales

Respecto a la ratio de personal de atención directa en relación con el total de plazas ofertadas en cada tipo de proyecto (Tabla VI-15), se constata que son los proyectos tipo 3 los que tienen la más alta con diferencia (46,7 plazas por cada preparador laboral), por el contrario los proyectos tipo 1 tienen la más baja (9,8 plazas por cada preparador laboral).

Tabla VI-15. Ratio plazas/personal por tipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Ratio plazas/ PAD	Ratio Plazas/PP.LL.
Tipo 1	2,88	9,80
Tipo 2	13,89	27,79
Tipo 3	7,00	46,67
Tipo 4	14,94	36,29
Total general	8,90	25,91

Nota: PAD: personal de atención directa; PAI: personal de atención indirecta; PP.LL.: preparadores laborales

Inicialmente, la variabilidad de los ratios entre el número de profesionales y de las PCDA que atienden, parece responder a los recursos económicos disponibles en cada tipo de proyecto. Si analizamos este hecho de manera aislada (sin

²⁰⁵ En el caso de los docentes, hay que señalar que los asociados a los proyectos tipos 2 y 3 son expertos que imparten formación complementaria de corta duración, mientras en los tipo 1 se refiere a los responsables de la formación ocupacional que permanecen contratados la mayor parte del proyecto, de ahí los promedios más altos en los proyectos centrados en la búsqueda de empleos de manera más directa (tipos 2 y 3).

considerar la interacción con la financiación y los resultados) se puede vislumbrar que es prácticamente imposible que un preparador laboral que trabaja con 28 personas, mucho menos con 46, pueda realizar el apoyo y seguimiento de acuerdo a los planteamientos teóricos (como estrategia de intervención) y legales (la regulación como modalidad de contratación prevé 1 preparador laboral por cada 8 PCDA) del Empleo con Apoyo. O sea, en este caso, la ratio más baja (dejando al margen los proyectos tipo 1) es 3,5 veces superior a la establecida legalmente para los proyectos de Empleo con Apoyo, lo que ayuda a confirmar que la intervención se desarrolla a partir de Itinerarios de Inserción Laboral con un grado de individualización proporcional al número de profesionales asignados a cada proyecto, independientemente de que se tomen los planteamientos del Empleo con Apoyo como “referencia”.

De cualquier manera, los testigos clave coinciden en afirmar que a menor ratio entre profesionales y participantes, mejor calidad en la intervención y más capacidad para abordar los diferentes aspectos que necesitan ser reforzados (“*una ratio de 10-15 personas por profesional es ideal*” (P.516, EP1), “*a mayor número de profesionales, mayor intervención individualizada se puede hacer con los usuarios, atendiendo en profundidad todas las demandas y/o necesidades que requiere cada caso*” (P.516, EP2), “*mayor número de profesionales aporta más enriquecimiento a la intervención real con la persona*” (P.516, EP8)).

Financiación

En relación con la categoría financiación, el primer aspecto analizado fue la vinculación al logro de los objetivos de inserción programados (Tabla VI-16). Esto es, si el importe final de la subvención está en función de que se alcance el porcentaje mínimo de inserción convenido con la entidad financiadora, cual es el caso de los proyectos tipos 2 y 3 (estos últimos a partir del 2011)²⁰⁶. Mientras que en el conjunto de proyectos tipo 4, la generalidad es que no existe ninguna condición para recibir el importe total de la subvención, es decir se trata de subvenciones finalistas por las que se concede un importe concreto para la

²⁰⁶ Cabe recordar que en el caso de los proyectos tipo 2 el objetivo mínimo es el 35% de contratos de al menos 180 días, si no se logra se debe reembolsar la parte proporcional de la subvención recibida mientras que en los tipo 3, el objetivo se fija en un 10% o 3 contratos de al menos 90 días, para considerar el proyecto subvencionable, aunque no se especifica si habrá penalización en el importe final si no se logra el objetivo.

realización del proyecto independientemente del número de inserciones que se logre²⁰⁷.

Con todo, se observa una clara diferencia entre los proyectos cuya financiación está ligada al logro de objetivos de inserción (25%) frente a los que no tienen esta exigencia (65,6%), a los que se les supone mayor autonomía para ajustar las actividades a las características de los participantes y a la coyuntura del mercado de trabajo.

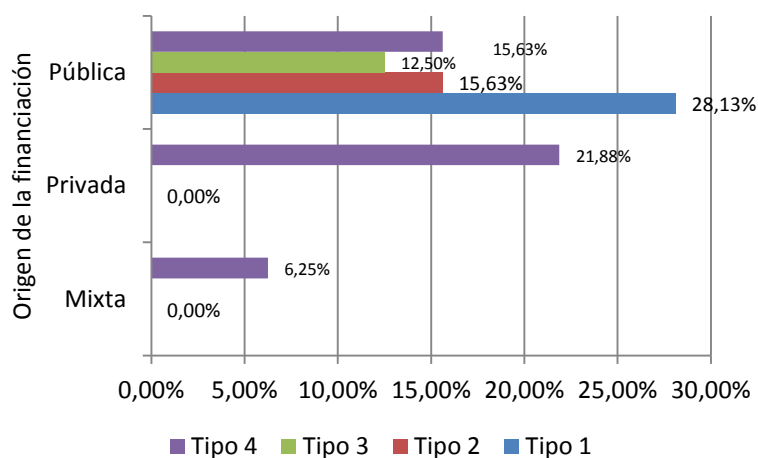
Tabla VI-16. Relación entre importe de la financiación y los objetivos previstos en los proyectos (N=32)

Relación entre la financiación y los objetivos previstos				
Subtipo de proyecto	Condicionada	Se incrementa	Independiente	Total general
Tipo 1	0,00%	9,38%	18,75%	28,13%
Tipo 2	15,63%	0,00%	0,00%	15,63%
Tipo 3	3,13%	0,00%	9,38%	12,50%
Tipo 4	6,25%	0,00%	37,50%	43,75%
Total general	25,00%	9,38%	65,63%	100,00%

En cuanto a la naturaleza de la financiación, se constata que es eminentemente pública (71,9%) mientras que la privada representa algo más de la cuarta parte (21,9%) siendo residual la mixta (6,2%), de hecho corresponde a dos proyectos en los que la entidad ha completado la financiación pública con fondos propios. Hay que advertir que se ha considerado financiación privada a la procedente de las empresas en cumplimiento de las medidas alternativas (Gráfico VI-5).

²⁰⁷ Los proyectos Eca CajaMadrid 2009 y 2010, son una excepción entre los tipo 4, ya que la financiación final depende de las acciones que efectivamente se realicen, sin que impliquen necesariamente una nueva inserción pues también financian acciones dirigidas al apoyo al empleo de personas previamente incorporadas a un puesto de trabajo.

Gráfico VI-5. Origen de la financiación por tipo de proyecto (N=32)



Para las convocatorias públicas, se conoce el importe total de la dotación económica de las mismas, por el contrario en la mayoría de las iniciativas enmarcadas en los proyectos tipo 4 ese dato se desconoce, o no procede, por lo que se han eliminado con la intención de evitar posibles distorsiones (Tabla VI-17)²⁰⁸. Así, observamos que la financiación global obtenida por la entidad para sufragar los costes de los proyectos tipo 3 asciende a casi el 20% del total destinado a esta iniciativa por el Cabildo de Tenerife, mientras que en los proyectos tipo 4 queda clara la poca relevancia de la financiación pública.

Tabla VI-17. Relación entre importe de las subvenciones y la dotación global de la convocatoria (N= 21)

Subtipo de proyecto	Importe total convocatoria	Financiación total proyectos ^a	% asignado a la entidad
Tipo 1	17.444.400,00 €	963.131,74 €	5,52%
Tipo 2	11.916.360,42 €	909.081,35 €	7,63%
Tipo 3	865.000,00 €	159.449,61 €	18,43%
Tipo 4	6.488.726,00 €	49.909,39 €	0,77%
Total general	36.714.486,42 €	2.081.572,09 €	5,67%

^a Los importes corresponden a la suma de los presupuestos anuales de los proyectos gestionados entre 2006 y 2011

²⁰⁸ En el caso de las medidas alternativas, no existe tal importe global, pues se trata de una financiación calculada de acuerdo con los importes dejados de pagar por los salarios que corresponderían al cumplimiento de la cuota de reserva y en relación con el IPREM.

Poniendo en relación ambos datos (Tabla VI-18) se constata la clara prevalencia de la financiación pública, superior al 90% de los fondos gestionados en el periodo, destacando que los proyectos tipo 1 (inserción laboral) suponen casi la mitad (41,6%) de esta. En todo caso, la proporción mayor de captación de fondos, en relación con la dotación global de la convocatoria, corresponde a los proyectos tipo 3 (iniciativas del Cabildo de Tenerife). Se puede colegir, que las convocatorias de subvenciones en el ámbito autonómico (proyectos tipo 1 y 2) constituyen la principal vía de financiación de los proyectos de empleo gestionados por el Servicio de Integración Laboral de FUNCASOR.

Tabla VI-18. Relación origen de la financiación y cuantía (N=32)

Origen de la financiación por subtipo de proyecto	Financiación total periodo ^a	Ratio total proyecto/total convocatoria	Ratio total proyecto /total financiación
Mixta	64.000,00 €		2,76%
Tipo 4	64.000,00 €		2,76%
Privada	106.115,80 €		4,58%
Tipo 4	106.115,80 €		4,58%
Pública	2.146.959,60 €	5,85%	92,66%
Tipo 1	963.131,74 €	5,52%	41,57%
Tipo 2	909.081,35 €	7,63%	39,23%
Tipo 3	159.449,61 €	18,43%	6,88%
Tipo 4 ^b	115.296,90 €	1,78%	4,98%
Total general	2.317.075,40 €	6,31%	100,00%

^a Corresponde a la suma de los presupuestos de todos los proyectos en los años analizados (2006 a 2011).

^b Se incluyen otros proyectos con financiación pública como el Semilla para los que no se conoce el importe global de la convocatoria o no procede.

En relación con la financiación específica de cada proyecto, es necesario considerar que el importe de las subvenciones generalmente, está en función del número de plazas ofrecidas y en algunos casos son importes globales que responden a la valoración resultante de la baremación de los proyectos o a tanto alzado prefijado en la convocatoria, lo que explica las diferencias de los importes de los proyectos del mismo tipo. En los casos de los proyectos que se ejecutan en varios ejercicios, la diferencia se deriva, además, del prorrateo de la subvención global en los distintos periodos contables. Una observación global (Tabla VI-19) de los promedios de la financiación de cada subtipo de proyectos, muestra que los de menor importe individual son los tipo 4.

Tabla VI-19. Financiación media por tipo de proyecto (N=32)

Subtipo proyecto	Importe total	Promedio	Max	Min	Desviación Típica
Tipo 1	963.131,74 €	107.014,64 €	141.040,00 €	54.648,60 €	± 29.058,97 €
Tipo 2	909.081,35 €	181.816,27 €	240.000,00 €	156.732,53 €	±30.761,79 €
Tipo 3	159.449,61 €	39.862,40 €	40.000,00 €	39.449,61 €	± 238,33 €
Tipo 4	285.412,70 €	20.386,62 €	40.000,00 €	3.000,00 €	± 8.525,10 €

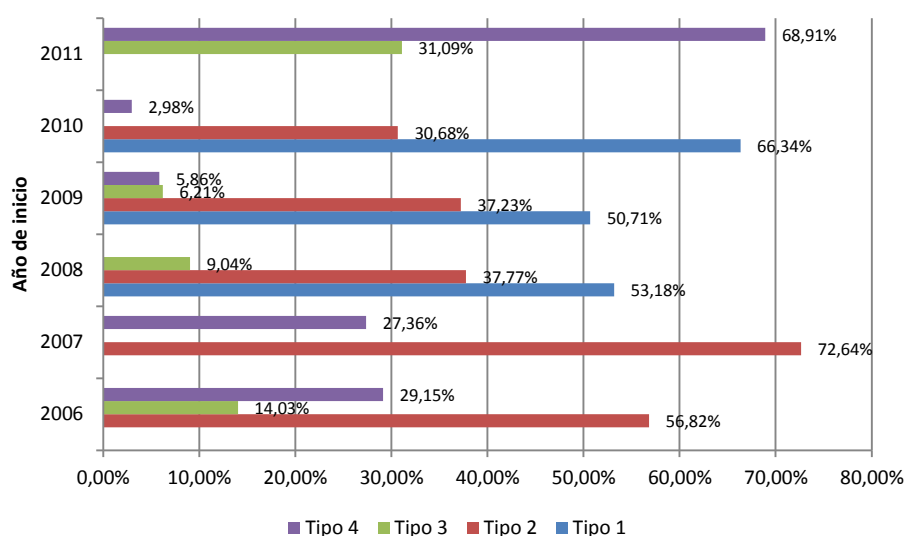
Una visión alternativa de la financiación surge al considerar el año de inicio (concesión de la subvención y/o firma del convenio para su realización) que luego permitirá hacer algunas apreciaciones en relación con los periodos de análisis establecidos para estimar las probabilidades de éxito de cada uno. En la Tabla VI-20, se puede comprobar que el año 2009 corresponde con el importe mayor para los proyectos, mientras 2011 fue el de menor importe. Esto se debe fundamentalmente a que los proyectos que se estaban ejecutando (uno de tipo 1 y dos de tipo 2) se iniciaron al final de 2011 y se excluyeron de la investigación al tener resultados más allá de octubre de 2012, que fue el punto de corte tomado para hacer la selección. Es decir, la organización llevó a cabo más proyectos que los analizados en 2011 y por tanto gestionó un mayor volumen de recursos monetarios, lo que obliga a la prudencia en la interpretación de esta información.

Tabla VI-20. Financiación total por tipo de proyecto y año (N=32)

Año de inicio	Subtipo de proyecto				
	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4	Total general
2006	---	159.763,29 €	39.449,61 €	81.949,23 €	281.162,13 €
2007	---	156.732,53 €	---	59.034,85 €	215.767,38 €
2008	235.241,75 €	167.085,53 €	40.000,00 €	---	442.327,28 €
2009	326.849,99 €	240.000,00 €	40.000,00 €	37.750,00 €	644.599,99 €
2010	401.040,00 €	185.500,00 €	---	18.000,00 €	604.540,00 €
2011	---	---	40.000,00 €	88.678,62 €	128.678,62 €
Total general	963.131,74 €	909.081,35 €	159.449,61 €	285.412,70 €	2.317.075,40 €

En todo caso, según se desprende de la información obtenida para esta investigación, el año 2009 se puede considerar un ejercicio típico de la entidad en que convergen proyectos de los cuatro tipos con acciones en ambas islas, lo que parece ser el contenido habitual de la oferta de actividades desde el servicio de empleo.

Gráfico VI-6. Financiación en % del total por años y tipo de proyecto (N=32)



Finalmente, se constata que prácticamente las tres cuartas partes del presupuesto se destina a sufragar los costes de personal de los proyectos (Tabla VI-21), siendo los tipo 2 los que destinan a este capítulo la mayor proporción de recursos monetarios, mientras que en los proyectos tipo 3 es donde se asignan más recursos al personal de atención directa (PAD) tanto a los preparadores laborales (PP.LL.) como a los docentes.

La cuestión, como indican los informantes clave, es que *“la integración laboral de los proyectos y el seguimiento al empleo se ven limitados, ya que finaliza el proyecto y ambas fases continúan sin financiación”* (P.626R, ER3), lo que a su vez implica que *“ya no hay profesionales de ese proyecto contratados y es el/la PL que pertenece a otro proyecto en ejecución el que tiene que realizarlo y por tanto dividir y compatibilizar la atención”* (P.617, EP10), por lo que *“no se puede dar continuidad y estabilidad al servicio de integración laboral”* (P.617, EP4).

Además, la cuantía de la financiación disponible restringe el número de profesionales lo que tiene repercusiones en el alcance y la naturaleza de las actividades que llevan a cabo (*“escaso personal para poder trabajar de una manera más profunda con empresas, y personas que necesitan más apoyos”* (P.617,EP8), *“partidas presupuestarias muy cerradas y no poder destinar para alguna formación específica que se detecte la necesidad”* (p.617, EP3)) y condiciona la calidad y la cantidad de los materiales y las ayudas que se proveen a los participantes (*“la inexistencia de becas o ayudas para el transporte de los/las usuarios/as dificulta que algunas personas puedan acudir a talleres o a unas prácticas no laborales. Se puede ver afectada la calidad de los materiales que se les entregan”* (P.617, EP9)).

Tabla VI-21. Costes de personal por tipos de proyecto y financiación total

Subtipo de proyecto	Financiación total	Total Coste total personal	Coste personal (% coste total)	Coste PAD (% total personal)	Coste PAI (% total personal)	Coste PPLL (% total personal)	Coste docentes (% total personal)
Tipo 1	963.131,74 €	637.888,13 €	66,23%	89,68%	10,32%	27,21%	19,64%
Tipo 2	909.081,35 €	769.056,68 €	84,60%	83,54%	16,46%	39,08%	6,60%
Tipo 3	159.449,61 €	125.870,16 €	78,94%	93,40%	6,60%	54,85%	21,60%
Tipo 4	285.412,70 €	194.058,90 €	67,99%	88,18%	11,82%	50,77%	11,84%
Total general	2.317.075,40 €	1.726.873,87 €	74,53%	87,05%	12,95%	37,16%	13,10%

Nota: PAD: personal de atención directa; PAI: personal de atención indirecta; PP.LL.: preparadores laborales

En resumen, tal y como se podía esperar, se confirma la prevalencia de los fondos públicos en la financiación de los proyectos que gestiona este servicio, lo que de hecho lo convierte en un servicio público de apoyo al empleo. Además, se puede resaltar la capacidad de la organización para posicionarse en la captación de recursos públicos ya que en un año típico supera los 600.000€. En sentido contrario sugiere que, si el servicio de integración laboral dependiera de los fondos privados, su alcance en términos de población atendida sería notablemente menor. Asimismo, dado que la mayor parte de la financiación va a sufragar gastos de personal, cabe destacar que este tipo de colaboración supone una vía de financiación de los profesionales contratados para llevar a cabo los proyectos, con lo que se contribuye doblemente al fomento del empleo, para quienes están en la plantilla de la entidad (*“la mayoría de los profesionales del área son personas con contrato fijo en la entidad y amplia experiencia y trayectoria en este tipo de*

proyectos” (P.525R, ER1)) y para las PCDA que finalmente lo encuentran con el apoyo recibido desde el servicio.

Evaluación

En cuanto a la evaluación de los proyectos, desde 2007 la entidad ha implantado un sistema de gestión de la calidad basado en la norma ISO 9001:2000 (actualmente lo han adaptado a la ISO 9001: 2008). De acuerdo con lo previsto en el mismo, todas las actuaciones de la entidad incluyen un sistema de análisis de satisfacción global de los participantes en ellas. Esto también abarca a los proyectos de empleo, que generalmente concretan en la memoria de solicitud de la subvención y se completa (el análisis de satisfacción) al finalizar las mismas.

El procedimiento que se sigue es el mismo en todos los casos, consiste en pasar un cuestionario a una muestra de todos los actores implicados (participantes, empresas y organismo financiador) en cada proyecto ejecutado (P.727R, ER1). Los resultados reflejan un nivel de satisfacción superior al 80% por término medio, lo que sugiere que las expectativas de los participantes se ven realizadas, al menos de acuerdo con este sistema de medida. Sin embargo, los informantes clave señalan que el sistema puede esconder ciertas debilidades, ya que *“la dificultad que nos encontramos para que los/as beneficiarios/as plasmen en los cuestionarios aquellas cosas que en determinados momentos verbalizan, de tal modo que los resultados obtenidos por estos cuestionarios no son del todo reales”* (P.718, EP10).

Además, está disponible un sistema de quejas y sugerencias que permite a los participantes plantear cuestiones que no satisfacen sus expectativas y a los responsables de los proyectos introducir medidas correctoras en las acciones, en ese sentido se podría considerar que también se hace evaluación de proceso bajo demanda de los usuarios. Asimismo, se monitorizan los principales indicadores mediante un cuadro de mando integral (CMI), lo que se puede considerar, igualmente, evaluación continua (*“al disponer un Sistema de Gestión de Calidad, que se certificó en el año 2007, se comenzó a trabajar con fichas de indicadores y cuadros de mando, donde se realizaba un seguimiento periódico, y se realizaban las*

evaluaciones de satisfacción” (P.718, EP3)); a pesar de esto, *“muchas veces no se realizaba una evaluación de proceso ni un seguimiento adecuado de forma mensual”* (P.718, EP3) ²⁰⁹.

En lo relativo a la procedencia de los evaluadores, es de carácter mixto. La evaluación externa es realizada por auditores de calidad y de cuentas y de los técnicos del SCE, de acuerdo con lo pactado en los convenios de colaboración y la normativa de referencia de la subvención concedida; mientras la interna, la llevan a cabo los profesionales de los propios proyectos, según lo previsto en la memoria de los mismos²¹⁰.

En los testimonios de los informantes clave no se alude en ninguna ocasión a los “evaluadores externos”, por el contrario, se señala como inconveniente del sistema de evaluación utilizado que esté *“predeterminada por el organismo financiador”* (P.718, EP3) y la falta de tiempo para abordar la interna detrayendo tiempo del resto de las actividades (*“hay que dedicar tiempo y esfuerzo para realizarlas y muchas veces son los profesionales vinculados los que las realizan quitando tiempo a las actividades propias de su puesto”* (p.729R, ER1).

Por último, en relación con el tipo de información recabada, debemos señalar que es eminentemente cuantitativa (*“en general se utilizaron valoraciones cuantitativas, basándose en cumplimiento de objetivos según las bases de los proyectos subvencionados”* (P.718, EP8)), si bien la información sobre la satisfacción, las sugerencias y las observaciones emitidas por los actores implicados constituyen la base cualitativa de la que suelen emanar las mejoras de los proyectos futuros (*“los resultados se utilizan en la memoria justificativa, en las memorias de calidad y para ver en qué aspectos tenemos que mejorar de cara a ejecutar un futuro proyecto”* (P.728R, ER1)). Teniendo en cuenta lo anterior, se

²⁰⁹ Los indicadores registrados en la mayoría de los proyectos analizados, son: el nº de personas atendidas, nº contratos por sexo y tipo de discapacidad, tipo y duración de contrato y jornada laboral. No obstante, no todos tienen los mismos indicadores ni registran la información del mismo modo, lo que implica que de cara a su comparación global solo se pueden considerar el nº total de contratos logrados mientras para el caso de las PCDA si se conocen los datos concretos de los contratos porque se obtuvieron directamente de los documentos (contratos y vidas laborales) archivados en los expedientes personales mediante un análisis documental. En definitiva, el hecho de que no consten las características específicas que deben tener los episodios de empleo para ser considerados válidos constituye una debilidad del sistema de evaluación previsto en los mismos de la que deriva la inconsistencia de la información registrada en el CMI y en consecuencia limita las posibilidades de realizar una comparación exhaustiva de los resultados globales de los mismos.

²¹⁰ A partir de la convocatoria de 2010 para los proyectos tipo 1 (proyectos de inserción laboral) se establece como requisito la evaluación de proceso y de resultados y en los de tipo 2, se prevé que se puedan especificar las acciones para asegurar el correcto desarrollo de los mismos así como las de control y evaluación que puedan corresponder al servicio público de empleo, en este caso al SCE.

puede considerar que la evaluación según el tipo de información recabada, tiene carácter mixto. En todo caso, parece que *“habría que modificar la herramienta de recogida de información (cuestionario de satisfacción), ya que muchas veces las respuestas no recogen la opinión real de los/as usuarios/as y/o empresas”* (P.718, EP.4).

En conclusión, se puede decir que en los proyectos de empleo analizados, prevalece la evaluación de resultados cuantitativos, realizada tanto por técnicos externos como internos, aunque se recabe información cualitativa y se realicen acciones puntuales de seguimiento. Asimismo, comparativamente no se han hallado diferencias significativas entre los diferentes proyectos estudiados, si bien los proyectos tipo 4 son los que presentan un patrón menos claro, entre otras cuestiones porque la evaluación externa no siempre está prevista y por tanto se realiza en menor medida que en los proyectos que responden a convocatorias públicas.

Con todo, considerando el hecho de que no constan las características específicas que deben tener los episodios de empleo para ser considerados válidos, el tipo y la disparidad de indicadores utilizados, parece que la evaluación se asocia estrechamente con el “recuento de datos” que se presenta al final de los proyectos, que es por otra parte lo que solicitan los financiadores. Y, aunque sea mejorable, es muy destacable el despliegue de un sistema interno de gestión de calidad que considere los aspectos cualitativos de la intervención con todos los implicados, pues revela la importancia que se le da a la evaluación de la acción como principal vía para la mejora continua. En definitiva, todo sugiere que existen algunas debilidades en el sistema de evaluación, pues quedan limitadas las posibilidades de realizar una comparación exhaustiva de los resultados globales de los proyectos, lo que a su vez podría condicionar la toma de decisiones tanto en relación con la mejora de las acciones durante la vigencia del proyecto como de cara su continuidad futura.

Resultados

En cuanto a los resultados obtenidos, a pesar de que tanto los convenios de colaboración como las memorias de los proyectos prevén la evaluación (en los

términos descritos anteriormente), se ha detectado una debilidad importante en los sistemas incorporados a los proyectos, fundamentalmente por la imprecisión de los indicadores de resultados²¹¹. Resulta destacable que no se concreten las condiciones específicas que deben reunir los contratos que se firman, ni se explicita lo que se entiende por integración (ó inserción), pues ambas nociones aparecen como los principales resultados esperados, aunque del contenido de los cuestionarios se desprende que se asimila “inserción” con “contrato” cualesquiera que sean las características de este, lo que se toma como referencia principal en este apartado.

Por tanto, para realizar una observación preliminar que permita la comparación en términos de resultados logrados, se llevó a cabo una estimación según los indicadores previstos en los proyectos, mientras que para apreciar las posibles diferencias en relación a la eficiencia, se calcularon los costes medios (Rivero, 2003, p.51) por: a) plaza ofertada; b) participante atendido; c) contrato válido; d) personal total; e) personal de atención directa; y, f) personal especializado (preparadores laborales) tanto por persona atendida como por contrato válido suscrito.

Al comienzo de este epígrafe, se indicó que en la mitad de los proyectos (14) se programó lograr que un 35% de los participantes que efectivamente completan las acciones firmen un contrato. Igualmente, se aclaró que es necesario distinguir entre persona atendida y plaza ofertada, pues mientras las primeras varían, las segundas permanecen constantes. Asimismo, como primera aproximación para estimar la medida en que cada proyecto ha logrado el objetivo previsto, se ha tomado como base el número de plazas efectivamente ofertadas en relación con el número de contratos firmados, cualesquiera que sean las características de los mismos, utilizando como valor de comparación el porcentaje de inserciones específico para cada proyecto²¹². Según la premisa descrita, solo dos proyectos (6,2%) no logran el objetivo esperado.

²¹¹ Cada proyecto incluye indicadores cuantitativos, cómo número de contratos, tipo, duración y jornada, que agrupan por sexo o por tipo de discapacidad, no obstante no siempre se incluyen todos ni se registran de la misma manera, de ahí que no se puedan comparar directamente. Cabe recordar que para este estudio se recabó la información de interés relativa a las PCDA directamente de los documentos físicos de los contratos que obran en los expedientes personales.

²¹² Aunque las plazas hayan estado temporalmente ocupadas por más de una persona, solo un sujeto puede finalizar las acciones.

Es posible aquilatar la observación si solo se consideran los contratos válidos suscritos por PCDA en cada grupo de proyectos (asumiendo que en los proyectos tipo 1 y 4 cualquier episodio de empleo sea válido) y se eliminan los proyectos que no especifican el porcentaje de inserciones esperadas, así encontramos que los resultados son similares. En todos los casos se supera el objetivo esperado siendo el margen mayor (10 contratos más) para los proyectos tipo 4 y el más ajustado (ningún contrato adicional) para los proyectos tipo 1, en ambos se esperaba un 35% de inserciones.

En cuanto a los resultados principales, como se aclaró anteriormente, en la mayoría de los proyectos no se concretan los requisitos que deben reunir los contratos para ser válidos. Sobre esa base se han aplicado los criterios previstos en los experimentales (tipo 2) y en la cuarta edición del Tajinaste (tipo3) para las PCDA y se ha considerado cualquier episodio de empleo como resultado válido para el resto de proyectos. Por otra parte, para los participantes que no tienen discapacidad auditiva, solo se conoce el número total de contratos, sin que se pueda establecer con certeza si son válidos según el indicador previsto en cada proyecto, a pesar de ello se incluyen los datos para ofrecer una visión global. Cómo se puede observar en la Tabla VI-22 entre los proyectos en los que se especifican los requisitos para los contratos el porcentaje de logro del objetivo se reduce, de forma que solo el 40% de los contratos firmados por PCDA en los proyectos tipo 2 (experimentales) reúnen los requisitos esperados y se duplica (81%) en el caso del tipo 3 (Tajinaste VI).

Tabla VI-22. Comparación de contratos logrados y válidos para PCDA por subtipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Total contratos firmados	Total contratos PCDA	Contratos válidos PCDA	Ratio contratos válidos/contratos total PCDA
Tipo 1	51	22	22	1,00
Tipo 2	403	147	59	0,40
Tipo 3	81	37	30	0,81
Tipo 4	163	74	74	1,00
Total general	698	280	185	0,66

En suma, según los análisis realizados con los datos disponibles, se puede afirmar que la mayoría de los proyectos son eficaces (capacidad de lograr resultados esperados) en cuanto logran un número de episodios de empleo mayor o igual al programado. Ahora bien, si tenemos en cuenta que del conjunto de los contratos logrados por los participantes con DA (280 en el periodo 2006-2011), el 84,2% son temporales (56,6% son de duración determinada y el 27,6% temporal para PCD (mínimo un año y máximo tres)), el 68,6% son a jornada completa, y que el 90% corresponde a puestos de trabajo no cualificados, se puede deducir que los logros de los proyectos reproducen en términos generales las condiciones de precariedad laboral que caracterizan el mercado de trabajo actual, lo que se acerca más a la idea de inserción laboral que a la de integración, idea que es corroborada por los testimonios recabados (P.824 y P.835R)²¹³.

Para el cálculo de los costes medios se han eliminado los proyectos para los que se desconocía alguno de los parámetros implicados, comprobando que son los proyectos tipo 1, los que presentan los mayores costes medios tanto para los resultados generales como para la relación entre estos y el personal asociado a cada proyecto. Lo que, en principio, es coherente con que sean los que menos plazas ofertan y que su núcleo sea la formación ocupacional siendo residual (el 20%) el tiempo que se dedica a las acciones de inserción laboral propiamente dicha. Cabe destacar que sean los proyectos tipo 3 los que tienen un coste medio menor para los contratos válidos suscritos por PCDA (Tabla VI-23).

²¹³ En relación con las características de las empresas que formalizan la relación laboral, cabe añadir que del total de contratos, poco más de dos terceras partes (63,2%) se formalizaron en empresas ordinarias mientras el resto (36,8%) se suscribieron en centros especiales de empleo (CEE). Además, la práctica totalidad (86,1%) de los contratos corresponden al sector servicios. La mayoría de los contratos (62,5%) los suscriben empresas de más de 50 trabajadores. Asimismo, más de dos terceras partes (64,3%) están bonificados o subvencionados (reducción de cuotas empresariales de la seguridad social, subvenciones a fondo perdido, etc.), naturalmente la proporción mayor de contratos no bonificados corresponde a las empresas ordinarias.

Tabla VI-23. Comparación de costes medios por persona atendida, plaza, contratos y contratos PCDA por subtipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Promedio de coste medio persona atendida	Promedio de coste plaza total	Promedio de coste medio contrato (atendidos/tot al contratos)	Promedio de coste medio contrato PCDA* (N=26)**	Promedio de coste medio contrato válido PCDA* (N=26)**
Tipo 1	5.409,62 €	9.735,19 €	21.592,74 €	23.860,50 €	23.860,50 €
Tipo 2	2.274,04 €	2.331,28 €	2.284,05 €	2.386,37 €	6.109,70 €
Tipo 3	1.048,33 €	1.197,25 €	2.816,33 €	1.969,06 €	2.817,54 €
Tipo 4	1.328,72 €	1.621,33 €	2.167,10 €	4.493,38 €	4.493,38 €
Total general	2.589,13 €	3.961,28 €	7.729,99 €	8.750,32 €	9.565,53 €

* Para calcular el coste medio por contrato y contratos válido de las PCDA, se consideró como financiación total el coste plaza multiplicado por el nº de plazas ocupadas por PCDA.

**Para este cálculo se eliminaron los proyectos que no tuvieron ningún contrato para PCDA (N=26)

Por el contrario, la relación, aparentemente, más eficiente entre el coste de los recursos humanos y las personas atendidas corresponde con los proyectos tipo 2. También en relación con los preparadores laborales asignados a los mismos, pues al contrario que los proyectos tipo 1, en los tipo 2 estos profesionales dedican la mayor parte de sus acciones a la inserción laboral, teniendo en consecuencia el mayor ratio de personal especializado de todos los proyectos. En cambio, los proyectos tipo 3 y 4 tienen los menores costes medios relacionados con los resultados de inserción (tanto para el personal total como para el especializado). Son los proyectos tipo 3 los que parecen más eficientes, en la relación entre preparadores laborales e inserciones totales, lo que se podría explicar al ser estos los que mayor ratio de personas por preparador laboral tienen (Tabla VI-24).

Tabla VI-24. Comparación costes medios personal, personas atendidas e insertadas por subtipo de proyecto

Subtipo de proyecto	Promedio de coste medio personal/atendidos (N=27)*	Promedio de coste medio personal/insertados** (N=26)*	Promedio de coste medio PAD/atendidos (N=27)*	Promedio de coste medio PAD/insertados (N=26)*	Promedio de coste medio PPLL/atendidos (N=25)*	Promedio de coste medio PPLL/insertados (N=24)*
Tipo 1	3.569,58 €	14.538,67 €	3.205,12 €	12.885,63 €	1.009,55 €	4.452,12 €
Tipo 2	810,19 €	2.130,90 €	751,15 €	1.947,46 €	451,76 €	1.201,86 €
Tipo 3	1.914,89 €	1.922,53 €	1.595,69 €	1.603,95 €	753,87 €	742,74 €
Tipo 4	1.077,02 €	1.692,18 €	548,55 €	1.390,77 €	653,20 €	1.143,67 €
Total general	2.023,50 €	6.250,83 €	1.484,65 €	5.496,40 €	769,39 €	2.310,51 €

Nota: PAD: personal de atención directa; PP.LL. preparadores laborales

* Se eliminaron los proyectos para los que se desconocía algún dato, de ahí las variaciones del N total para cada parámetro.

** Se consideró como "insertados" el número total de episodios de empleo cualesquiera que fueran sus condiciones.

En consecuencia, se podría decir que los proyectos tipo 3, son, inicialmente, los más eficientes, en cuanto tienen los menores costes medios tanto para el total de inserciones logradas como para los contratos válidos suscritos por PCDA. Lo que podría relacionarse con las características de estos proyectos, concretamente con que las características de los contratos considerados válidos sean menos exigentes, y por tanto, el objetivo previsto se podría conseguir con menos dificultades. En todo caso, sólo se especificó y calculó el objetivo para la última edición lo que podría estar afectando los resultados.

En conjunto los testigos clave señalan como fortalezas de los proyectos que gestiona el servicio que se *"oferta el apoyo necesario para todos los usuarios, pero en específico para aquellos casos de baja empleabilidad, poca experiencia laboral"* (P. 925, EP2) con lo que proporciona la *"oportunidad a personas con difícil acceso al mercado laboral de conseguir un empleo"* (P.825, EP8) junto con el hecho de que *"permiten que podamos dirigirnos a grupos de personas con características similares y por tanto especializar nuestra atención, en nuestro caso con personas con discapacidad auditiva"* (P.936R, ER2) y que *"se han cumplido con los objetivos de los distintos proyectos, reconocimiento del servicio y de la fundación tanto a nivel social como empresarial"* (P.925, EP4). Además señalan como un punto fuerte *"contar con profesionales cualificados y con experiencia"* (P.936R, ER1) que muestran alta

implicación y actitud positiva (P.825, EP1; EP5). En contrapartida, la burocracia aparejada a la gestión de los proyectos aparece como debilidad destacable (P.825, EP2, EP3, EP6, EP7; P. 936R, ER2), además de tener en cuenta que *“las convocatorias no son estables y con continuidad por lo que siempre se está en incertidumbre y no hay una estabilidad en el servicio”* (P.936R, ER1), en todo caso, como ya se reflejó al referirnos al contenido de las actividades, los aspectos relacionados con las restricciones en las especialidades formativas y la corta duración de los proyectos para abordar los objetivos con mayor profundidad parecen ser las limitaciones más importantes.

De manera global, según se desprende del análisis de las respuestas de los informantes clave, los resultados logrados en los proyectos dependen a partes iguales del trabajo en equipo, de los profesionales, y del perfil y la motivación de los participantes (9/13); de la coyuntura del mercado laboral, de la actitud de las empresas y de las ofertas disponibles (8/13); además de factores tales como: la buena imagen de la entidad, el apoyo de LABORSOR en la contratación, tiempo de trabajo con los participantes, del seguimiento postcontratación y del contenido de la formación (la tercera parte de los informantes (3/11) considera la formación como factor que ayuda al logro de los resultados).

VI.1.4. Conclusiones (del análisis comparativo de los proyectos)

En relación con la primera parte de este análisis (epígrafe VI.1.1), se puede concluir que el Servicio de Integración Laboral de FUNCASOR reúne las características asociadas a los servicios especializados de empleo (SEE). De manera concreta se confirmó que tiene un papel activo y continuo dentro de la Red de Servicios de Empleo de FIAPAS, aunque organice su oferta de actividades de manera autónoma, se beneficia de la difusión y la formación de profesionales realizada por esta red y contribuye realizando algunas actividades y aportando los datos de su servicio, con lo que de hecho se convierte en el principal servicio disponible en Tenerife al que pueden acceder las PCDA que buscan apoyo para encontrar empleo. Asimismo, la estrecha relación de colaboración con el SCE,

especialmente si se atiende al protagonismo que se le otorga a la entidad en la selección de los participantes de los proyectos promovidos en el marco de los programas de empleo de las políticas activas, y la financiación pública recibida, contribuyen a confirmar que se trata de un servicio público complementario del SCE.

En la segunda parte (epígrafes VI.1.3 y VI.1.4) hemos encontrado que la oferta de actividades del servicio especializado de empleo de FUNCASOR se articula mediante un conjunto de proyectos que emanan de los programas de empleo (mixtos y simples) autonómicos de carácter general, por lo que la especialización deriva más de la atención preferente a las PCDA que de la especificidad de los programas públicos que consideran a las PCD un grupo prioritario más, pero no están concebidos específicamente para responder a sus necesidades.

En todo caso, el hecho de que el servicio configure su oferta mayoritaria en torno a los proyectos de formación y de apoyo a la colocación, parece una estrategia apropiada para combatir las dificultades de las PCDA, especialmente si se tiene en cuenta su histórico déficit formativo. En relación con este déficit, los informantes clave lo han señalado de manera recurrente, de ahí que estimen importante la oferta de formación aunque igualmente reconocen las dificultades que entrañan los formatos disponibles en los programas públicos. Asimismo, puesto que la formación está directamente vinculada a los proyectos de inserción laboral (tipo 1) y el apoyo a la inserción laboral a los programas experimentales (tipo 2), ambos programas mixtos, se puede deducir que los proyectos ejecutados desde la entidad tienen el mismo carácter mixto.

Paralelamente, el resto de actividades que derivan de otros marcos, como las iniciativas insulares y de otras organizaciones privadas se centran mayoritariamente en el asesoramiento y el apoyo a la búsqueda de empleo. Por tanto, considerando que la asistencia para buscar empleo (orientación y colocación) está dentro de los sistemas de intermediación, además de ser uno de los servicios más eficaces, y que la formación se considera un servicio secundario de los mismos (Mazza, 2003), podemos concluir que el Servicio Especializado de Empleo analizado reúne las características de Servicio de Intermediación Laboral.

De todos modos, el problema principal detectado, es la imprecisión de los objetivos fijados, ya que solo en los proyectos experimentales se concretan las características que deben tener los contratos (episodios de empleo). Esto entraña como riesgo principal que la acción se oriente a buscar cualquier empleo, lo que cómo señalan Malo y Muñoz-Bullón (2006), podría comprometer el ajuste entre la persona y el puesto, además de condicionar los resultados del servicio, en términos de calidad de los empleo logrados y tener repercusiones en la prospección de empleos.

En relación con el contenido concreto de los proyectos, las actividades que se llevan cabo con las PCDA parecen más claras y se revelan como el centro de la intervención profesional, sin embargo el trabajo con las empresas supone la parte más compleja de gestionar y sobre la que existen mayores lagunas en la información disponible. En este aspecto, por un lado queda de manifiesto que se realizan acciones como la formación en situación que ayudaría a la demostración del potencial de las PCDA como futuras empleadas al tiempo que contribuye a mejorar sus competencias laborales, y por otro, parece necesario que se refuerce la estrategia de prospección del mercado de trabajo, puesto que aunque es difícil vencer las resistencias de las empresas, resulta obvio que será más probable encontrar más y mejores empleos si están claras las estrategias y se dedican recursos y tiempo suficientes a esta actividad.

A la par de esto, hemos encontrado que en todos los proyectos se construye un itinerario de integración laboral individualizado, lo que junto con las altas ratios entre profesionales y PCDA, sugiere que el núcleo de la intervención directa se asemeja más a la estrategia basada en los Itinerarios de Inserción Laboral que al Empleo con Apoyo, aunque enriquecido por acciones que originalmente no se contemplan en el primero, lo que coincide con los resultados de Cáceres y González (2007). Asimismo, todo apunta a que la población que accede a los proyectos tiene, con carácter general, un perfil formativo, competencial y laboral bajo, que no necesariamente representa las características medias del conjunto de las PCDA. Lo que, por otra parte, parece lógico pues las PCDA con mejores competencias profesionales pueden no necesitar apoyo especializado para encontrar empleo, ya

que a fin de cuentas son quienes tienen mayores tasas de actividad y empleo y menos desempleo registrado a nivel nacional para el conjunto de las PCD.

En lo relativo a la selección (pre-selección) de los participantes para los diferentes proyectos, se observó que además de los requisitos formales establecidos en los convenios, la misma se realiza a partir del nivel de empleabilidad. En este contexto la noción de empleabilidad se distancia de la propuesta por Blanch (1992, citado en Figuera, 1996), pues se combinan factores objetivos, como el nivel de estudios y la experiencia, con otros intangibles, como las habilidades sociales y personales, la motivación o las expectativas, más relacionadas con el perfil laboral latente y más difíciles de observar y medir. En todo caso, el hecho de que no exista un instrumento estandarizado para la selección (o pre-selección) parece clave, ya que ello conlleva que estas decisiones dependan, aparentemente, de las valoraciones subjetivas de los profesionales, lo que, según los testimonios recabados, podría derivar en que se fuerce la situación para lograr los objetivos, ya que personas que no reúnen los requisitos mínimos exigidos en los proyectos se queden fuera o bien se incorporan, fracasan y regresan anualmente al servicio (P.311;EP7).

En definitiva, la ausencia de criterios razonablemente objetivos para la selección de los participantes podría estar condicionando el acceso a los diferentes proyectos, con consecuencias tanto en las oportunidades de las personas que se incorporan a los mismos (algunas que se incorporan de manera algo forzada a los proyectos verían reducidas sus oportunidades de encontrar empleo) como en los resultados de los distintos proyectos (los perfiles de los participantes podrían estar en la base de los mayores o menores logros en términos de empleos conseguidos).

La falta de precisión en los objetivos, además de las implicaciones expuestas, deja incompletos los sistemas de evaluación, quedando la misma reducida al recuento de datos cuantitativos de distinto tipo referido a los resultados, lo que impide una comparación robusta de los mismos. De cualquier manera, con los datos disponibles y en términos generales, se puede decir que el servicio es eficaz en cuanto 3 de cada 4 PCDA tienen algún episodio de empleo como consecuencia de su participación en alguno de los proyectos analizados, lo

que coincide con los resultados logrados por servicios similares (Barranco y Cáceres, 2001; Flórez, 2008; Jaúdenes, 2006, 2009; Torreblanca y Albert, 1999).

No obstante, a medida que se concretan las características de los contratos se reduce el número de PCDA que consiguen un empleo (2 de cada 5 en los experimentales). Contra lo esperado, los proyectos tipo 3, resultan ser los de menor coste medio por contrato firmado, lo que parece asociado con su menor nivel de exigencia para considerar que la inserción laboral se ha logrado (180 y 90 días en los tipo 2 y 3 respectivamente).

En este apartado se ha realizado un análisis detallado de la forma de funcionamiento de un servicio de intermediación especializado en el apoyo preferente a las PCDA, comparando una selección de los distintos proyectos mixtos de empleo que ha implementado durante el periodo 2006-2011. Esta descripción constituye la primera fase de los análisis empíricos, la aproximación cualitativa, de la que se puede obtener una primera conclusión general: todos los datos apuntan a que los proyectos de empleo analizados promueven procesos de inserción laboral basados en la obtención de contratos, más o menos precarios, que aumentan las oportunidades de conseguir empleo de las PCDA con más dificultades. Partiendo de esta base, nos proponemos identificar y cuantificar, por medio de diferentes análisis estadísticos, cuáles son los factores que actúan sobre las posibilidades de que consigan un tipo u otro de empleo (objetivo específico 6); a ello dedicamos el siguiente epígrafe.

VI.2. El éxito laboral en los proyectos

Esta etapa de la investigación se centró en realizar los análisis que nos permitan aproximar estadísticamente los principales factores implicados en los diferentes resultados obtenidos por los participantes en los proyectos analizados. En este sentido, lo que intentamos es identificar y cuantificar los efectos que tienen aquellos factores que actúan sobre las posibilidades de éxito de los proyectos, observando qué atributos de los individuos que componen la muestra, guardan relación con el éxito o no-éxito en los procesos de inserción laboral. Por tanto, para

este objetivo en cuestión, hemos utilizado tablas de contingencia bidimensionales y luego modelos de elección discreta (modelo logit). Las primeras permiten identificar las modalidades de los atributos que parecen favorecer el éxito, mientras que con el modelo logit se cuantifican probabilísticamente los efectos conjuntos de diferentes atributos sobre la probabilidad de éxito

En la primera parte de este apartado, exponemos la metodología utilizada y las características de la muestra (participantes en los proyectos analizados). El apartado siguiente se ocupa de los resultados del análisis bivariado y del modelo logit binomial. Finalmente, se exponen las conclusiones alcanzadas y la discusión correspondiente a esta parte de la investigación.

VI.2.1. Metodología

Previamente al análisis del éxito se construyó una base de datos inicial, compuesta por un conjunto muy amplio de variables. Las variables incorporadas fueron las que, según la literatura de referencia (Acosta, 2002; Appelman et al., 2012; Boutin y Wilson, 2009; Bowe, 2003; Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Dávila, 2005, 2006; Malo, 2003, 2004; Malo et al., 2010; Moore, 2001; Rydber, Gellerstedt y Danemark, 2011; Schoroedel y Geyer, 2000; Welsh y Foster, 1991; Winn, 2007; Willoughby, 2011) representan las características personales que pueden influir en la posibilidad de conseguir un empleo, seleccionándolas entre las que existían en la base de datos del servicio. Seguidamente, depuramos y completamos los datos (para garantizar la validez de los registros se contrastaron con la información disponible en los expedientes personales). Con esta primera base de datos, se realizó una minuciosa descripción de las diferentes unidades del objeto de estudio (PCDA, empresas y contratos).

Una vez descrita la realidad y recabada la información proporcionada por los informantes clave sobre los posibles factores implicados en el logro de un empleo, realizamos un segundo cribado para seleccionar las variables que diferenciaban a los sujetos entre sí, es decir, eliminamos aquellos atributos en los que alguna modalidad tuviera una frecuencia relativa próxima a uno (por ejemplo, el certificado de discapacidad o la experiencia laboral, es una condición que

presenta el 99% de la muestra) aunque fueran señaladas por la literatura o por los testigos clave, ya que tales atributos no tendrían capacidad de explicar las diferencias en los resultados que obtienen los participantes en los proyectos.

A partir de ese análisis, se seleccionaron las variables en las que observamos diferencias y que a su vez, están recogidas en la literatura (Acosta, 2002; Appelman et al., 2012; Boutin y Wilson, 2009; Bowe, 2003; Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Dávila, 2006; Malo, 2004; Malo et al., 2010; Venail et al. 2010; Winn, 2006) y/o fueron señaladas por los testigos clave como factores potencialmente implicados en el logro de un empleo y añadimos las variables contextuales (de referencia) que seleccionamos específicamente para esta investigación. Con estas variables, se procedió a elaborar la base de datos definitiva relativa a los resultados y características de los proyectos de empleo para las PCDA participantes en los mismos. Posteriormente, se procedió a cargarla en el paquete estadístico SPSS para la depuración de la misma y la ejecución de los análisis pertinentes. Teniendo en cuenta lo anterior, procedimos a la recodificación de las variables de la base de datos que resultan importantes para nuestra investigación. Las categorías de cada variable se encuentran en la Tabla VI-25.

En primer lugar construimos la *variable explicada "éxito"*, que toma las categorías sí y no. La variable dependiente éxito se calculó expresamente a partir del número total de días de trabajo y el número total de horas semanales trabajadas para cada caso en cada proyecto. Cuando se cumplía la condición prevista en la definición, es decir mayor o igual a 180 días y mayor o igual a 20 horas semana, se registró éxito y viceversa.

La elección de esta definición del éxito, tal y cómo expusimos en el marco teórico (ver capítulo I, epígrafe I.2) resulta útil para determinar el tiempo mínimo que debe tener un empleo para considerar que ha culminado el proceso de inserción laboral y coincide esencialmente con la noción de *empleo significativo*. Originalmente fue usada por el INE en el Modulo de Transición de la Educación al Mercado de Trabajo realizado a partir de los datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) del segundo trimestre del año 2000 realizado por el INE (INE, 2001). Además ha sido utilizada en estudios que parten de conceptos de inserción laboral similares al nuestro aunque se centran en egresados universitarios

(Aguilar, 2005; Rahona, 2007). En todo caso, esta definición de éxito coincide con el indicador de resultado que utilizan los proyectos experimentales.

Asimismo, puesto que la tendencia observada en el análisis cualitativo es a equiparar el porcentaje de éxito esperado en los proyectos sin ninguna exigencia previa a los que sí la tienen (P.213, ER1), hemos optado por utilizar el mismo criterio con todos los proyectos en aras de poder compararlos y determinar las posibles implicaciones en los resultados logrados. Aun así, es cierto que en ninguno de ellos se especifican las condiciones que deben reunir los contratos, por lo que se trata de una decisión específica para esta investigación.

Respecto a las *variables explicativas generales*, en el “sexo” se mantuvo la categorización original (hombre y mujer), recodiéndose la “edad” en tres categorías: de 16 a 34 años, de 35 a 54 años y de 55 y más años. Por otro lado, se mantuvieron como dicotómicas las variables “transporte propio” y “tiene carnet” y la variable “nivel de estudios” se agrupó en tres categorías: sin estudios o estudios primarios, estudios obligatorios y postobligatorios.

Existen dos variables que hemos llamado *variables de referencia*, pues vienen dadas en cierta forma por la coyuntura socioeconómica y laboral en la que se desarrollan los proyectos, son: el “periodo de ejecución del proyecto” y el “tipo de proyecto”. La primera, se dividió en dos categorías: una de 2006 a 2008, donde todavía no se ha manifestado totalmente la crisis y otra de 2009 a 2011, donde la crisis azotó con más dureza²¹⁴. El tipo de proyecto se recodió en dos categorías: “experimental” y “otros”, en esta última categoría se incorporan los proyectos Proildis, Taginaste y Otros (Tipos 1, 3 y 4 en el análisis comparativo), los cuales, como se desprende del análisis comparativo, tienen numerosas similitudes entre ellos y se diferencian bastante de los experimentales, especialmente porque no especifican ningún indicador de resultado.

Esta recodificación en dos categorías de la variable “tipo de proyecto” viene justificada por dos razones fundamentales. En primer lugar, en el análisis

²¹⁴ Para definir la variable periodo tomamos como referencia el volumen de contratación agregado para las PCD, donde el cambio de tendencia se produce a partir de 2007, siendo el 2009 el año con peores resultados, remontando en 2010 a cifras equiparables al 2005, que permanecen en 2011. Cabe recordar que en este estudio se agruparon los proyectos en los dos periodos, tomando como referencia el año de inicio de cada uno, de manera que se capture la mayor parte de la información relativa a su ejecución y sus resultados en términos de contratos firmados, pues aunque estos se extiendan más allá de la finalización para computar su duración efectiva, se suscriben antes de la fecha de cierre del proyecto.

cualitativo realizado, previo a la depuración de la base de datos, se observó que los informantes clave encuestados distinguían las condiciones de los Proyectos Experimentales (tipo 2 en el análisis comparativo) de manera singular, especialmente cuando se referían a las condiciones de los resultados que estos establecen (características de los contratos que se consideran válidos para recibir el total de la subvención), mientras que en el resto de iniciativas (Proildis, Taginaste y Otros) se hacían alusiones más generales, sin apenas distinguir entre ellas excepto en el caso de la formación de los Proildis (Tipo 1). Todo esto nos llevó a concluir que, a efectos de intervención, los proyectos Proildis, Taginaste y Otros constituían un segundo grupo más o menos homogéneo.

En segundo lugar, esta recodificación de los proyectos en “experimentales” y “otros” se justificó ya en el análisis de los datos cuantitativos, pues se observó que, en cuanto al éxito, el comportamiento de los proyectos Proildis y Taginaste (Tipos 1 y 3) era muy similar entre ellos y a su vez respecto al cuarto grupo de proyectos denominado “Otros” (Tipo 4). De esta forma, sólo encontramos diferencias significativas en cuanto al éxito entre los proyectos “experimentales” y “otros” proyectos (que incluye los Proildis, Taginaste y Otros proyectos). De modo que la variable “Tipo de proyecto” pasa de cuatro categorías a sólo dos: “experimentales” y “otros”.

Respecto a las *variables específicas para caracterizar la sordera*, se incluyeron de forma dicotómica la “*utilización de audífono*” (sí/no), de “*implante coclear*” (sí/no) y el “*tipo de sordera*” (hipoacusia (menos de 90dB de pérdida auditiva) y sordera (más de de 90dB de pérdida auditiva)). Respecto al grado de discapacidad, se utilizó como criterio el “*derecho a percibir una Prestación No Contributiva (derecho a PNC)*”, con lo que creamos la categoría sí (agrupa a los que tienen un 65% o más) y otra no (agrupamos a los que tienen menos de un 65%). Por último, utilizamos la variable “*sistema de comunicación*” con tres categorías: lengua de signos, lengua oral y ambas (ver libro de códigos en el anexo nº 9).

Tabla VI-25. Tipología, nombre y categorías de variables introducidas

	Variable	Categorías
EXPLICADA	Éxito	Sí
		No
EXPLICATIVAS GENERALES	Sexo	Mujer Hombre
	Edad	De 16 a 34
		De 35 a 54
		De 55 y más
	Transporte propio	Sí No
	Tiene Carnet	Sí No
Nivel de estudios	Estudios sin finalizar (sin estudios y certificado escolaridad) Obligatorios Postobligatorios (bachillerato, FP I y II y universitarios)	
EXPLICATIVAS DE REFERENCIA	Periodo del proyecto	2006-2008 2009-2011
	Tipo de proyecto	Experimental Otros: (Proildis, Taginaste y Otros)
EXPLICATIVAS ESPECÍFICAS DE LA SORDERA	Derecho a PNC	No (% discapacidad menor 65%) Sí (% discapacidad mayor o igual al 65%)
		Lengua de Signos
	Sistema de comunicación	Lengua Oral Ambas
	Tipo de sordera	Hipoacusia Sordera
	Utiliza Audífono	No Sí
	Tiene Implante coclear	No Sí

En el apartado siguiente mostramos las características de la muestra a través de distribuciones de frecuencias. Posteriormente, se indican las distribuciones bidimensionales de frecuencias considerando, por un lado, el atributo éxito, y por otro, cualquiera de los atributos potencialmente explicativos del mismo. Para contrastar la hipótesis de independencia entre los diferentes atributos y el éxito en los procesos de inserción laboral, se utilizó un test tipo Chi cuadrado.

Además de establecer diferencias significativas en la proporción de éxitos en función de las modalidades de diferentes atributos, es posible que alguno de estos atributos actúe sobre la probabilidad de éxito de manera indirecta a través

de otro de tales atributos. Debido a esta posibilidad de fuerte asociación entre atributos explicativos, resulta conveniente recurrir a un modelo que cuantifique probabilísticamente los efectos conjuntos de varios atributos sobre la probabilidad de éxito. En este sentido, se recurre a un modelo de elección discreta y, por su facilidad interpretativa, se ha optado por un modelo logit binomial.

VI.2.2. Características de la muestra

En primer lugar, teniendo en cuenta la definición del atributo éxito expuesta en la sección metodológica, la Tabla VI-25 muestra su distribución de frecuencias. Tal y como se observa, el 34% de los participantes tuvieron éxito, es decir, suscribieron un contrato con una duración de 180 días o más con una jornada de 20h semanales o más. Por tanto, se puede decir que algo más de 3 de cada 10 procesos de inserción laboral culminaron con éxito. Cabe añadir que en los casos sin éxito, se pueden distinguir dos situaciones diferentes: quienes tuvieron algún episodio de empleo que no reunía las características para ser considerados éxito (21%) y aquellos que no tuvieron ningún contrato (44%).

Tabla VI-26. Éxito de los procesos de inserción laboral

		Frecuencia	%
Éxito	No	240	65,60%
	Sí	126	34,40%
	Total	366	100%

Las características de la muestra las hemos dividido en generales y específicas. Por generales, entendemos las características que corresponden a cuestiones que no tienen que ver con ninguna discapacidad, siendo las específicas las variables relativas a las características que distinguen específicamente a la población con sordera. Tal y como se observa en la Tabla VI-27, existen ligeras diferencias de participación en la muestra según el sexo, pues poco más de la mitad de los casos (55%) corresponden a mujeres mientras el resto (44%) son hombres.

Por otro lado, la mayor parte de la muestra (55%) corresponde a personas de 35 a 54 años, siendo los jóvenes (16 a 34 años) algo más de la tercera parte (37%) del total de la muestra. El sector etario menos numeroso (7,9%) es el de 55 a 69 años, aunque también es el intervalo de menor amplitud. Respecto al nivel de estudios, la muestra está bastante compensada en las tres categorías de dicha variable. Así, casi dos quintas partes de la muestra (39%) no tiene estudios o son estudios primarios, mientras que algo más de un tercio del total (33%) cursó estudios obligatorios y poco más de una cuarta parte (27%) presenta estudios postobligatorios.

En cuanto a la posibilidad de transporte de los integrantes de la muestra, poco más de la mitad de la muestra (55%) tiene carnet de conducir tipo B (permite conducir coches), mientras que menos de la mitad (46%) de las personas posee transporte propio. Teniendo en cuenta ambas variables, sólo un 10% de los que tiene carnet no tiene transporte propio.

Tabla VI-27. Características generales de la muestra

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Sexo	Mujer	203	55,5%
	Hombre	163	44,5%
	Total	366	100,0%
Edad	De 16 a 34	136	37,2%
	De 35 a 54	201	54,9%
	De 55 a 69	29	7,9%
	Total	366	100,0%
Nivel de estudios	Sin estudios/ primarios	145	39,6%
	Obligatorios	121	33,1%
	PostObligatorios (FP, bachiller, universitarios)	100	27,3%
	Total	366	100,0%
Dispone de Carnet de Conducir (tipo B)	No	163	44,5%
	Sí	203	55,5%
	Total	366	100,0%
Dispone de transporte propio	No	197	53,8%
	Sí	169	46,2%
	Total	366	100,0%

En cuanto a las características específicas relativas a la discapacidad de los integrantes de la muestra (Tabla VI-28), son mayoritarios quienes tienen derecho a PNC (69,7%), por lo que tienen un grado de discapacidad mayor o igual al 65%. Por otro lado, casi dos quintas partes de la muestra (39%) están adscritos a un proyecto de tipo experimental, mientras que el resto está concentrado en otros proyectos (Proildis, Taginaste u Otros).

En lo relativo a las cuestiones específicas de la sordera, poco menos de la mitad de la muestra (45%) se comunica mediante la lengua de signos (LS), mientras que dos quintos (40%) se comunican de forma oral, siendo poco más de la décima parte (13%) los que utilizan ambos sistemas de comunicación. Teniendo en cuenta el tipo de sordera, algo más de la mitad (58%) tiene sordera profunda, mientras el resto (41%) padece hipoacusia. Entre la utilización de ayudas técnicas personales para compensar la sordera existen ciertas diferencias, pues si bien cerca de la mitad (42%) utiliza audífono, es una minoría (4,9%) la que dispone de un implante coclear.

Tabla VI-28. Características específicas de la muestra

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Derecho a PNC	No	111	30,3%
	Sí	255	69,7%
	Total	366	100,0%
Sistema de comunicación	LSE	168	45,9%
	LO	148	40,4%
	Ambas	50	13,7%
	Total	366	100,0%
Tipo de sordera	Hipoacusia	131	35,8%
	Sordera	235	64,2%
	Total	366	100,0
Utiliza Audífono	No	212	57,9%
	Sí	154	42,1%
	Total	366	100,0%
Tiene Implante coclear	No	348	95,1%
	Sí	18	4,9%
	Total	366	100,0%

Por último, las variables que denominamos de referencia siguen la distribución descrita en la Tabla VI-29. En ella observamos que la mayoría de los casos corresponden a los proyectos que se ejecutaron en el periodo de 2009-2011²¹⁵. En cuanto al tipo de proyecto, un 39% de ellos son de tipo experimental.

Tabla VI-29. Características de referencia de la muestra

Variable	Categoría	Frecuencia	%
Periodo	2006-2008	121	33,1%
	2009-2011	245	66,9%
	Total	366	100,0%
Tipo de proyecto	Experimental	144	39,3%
	Otro	222	60,7%
	Total	366	100,0%
	Total	366	100,0%

VI.2.3. Análisis bivariados

En este apartado examinaremos las diferencias en las proporciones de éxito según las diferentes modalidades de los atributos que hemos considerado explicativos en este estudio. Estos análisis los mostramos en las tablas VI-30, VI-31 y VI-32. En la primera analizaremos la influencia de variables de carácter general en el éxito del proyecto, para después, en la segunda y tercera tabla, analizar si existe influencia de algunas variables que denominamos como de “referencia” (Tabla VI-31) y también de algunas variables específicas de la población con sordera (Tabla VI-32).

²¹⁵ En el análisis comparativo se detalló la distribución de proyectos por periodos temporales. En todo caso, cabe recordar que se analizaron: 14 proyectos ejecutados entre 2006 y 2008 y 18 que se desarrollaron entre 2009-2011.

Tabla VI-30. Análisis bivariado características generales según éxito de los proyectos

		Éxito				Total		χ^2
		No		Sí		Recuento	%	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Sexo	Mujer	131	64,5%	72	35,5%	203	100,0%	0,21 (p-valor=0,640)
	Hombre	109	66,9%	54	33,1%	163	100,0%	
Edad	De 16 a 34	88	64,7%	48	35,3%	136	100,0%	0,89 (p-valor=0,640)
	De 35 a 54	135	67,2%	66	32,8%	201	100,0%	
	55 y más	17	58,6%	12	41,4%	29	100,0%	
Nivel de Estudios	Sin estudios/ primarios	101	69,7%	44	30,3%	145	100,0%	1,83 (p-valor=0,399)
	Obligatorios	77	63,6%	44	36,4%	121	100,0%	
	Post-Obligatorios (FP, bachiller, universitarios)	62	62,0%	38	38,0%	100	100,0%	
Dispone de Carnet	No	119	73,0%	44	27,0%	163	100,0%	7,19*** (p-valor=0,007)
	Sí	121	59,6%	82	40,4%	203	100,0%	
Dispone de Transporte propio	No	139	70,6%	58	29,4%	197	100,0%	4,69** (p-valor=0,030)
	Sí	101	59,8%	68	40,2%	169	100,0%	

** : Diferencias significativas al 95%.

*** : Diferencias significativas al 99%.

Tal y como se observa en la Tabla VI-30, a nivel descriptivo, en el grupo de PCDA estudiado, las mujeres tienen un escaso 2% más de éxito que los hombres en los proyectos. Además, según la edad, los que más éxito tienen son los mayores de 55 años. Tras ellos los que más éxito tienen son los jóvenes de 16 a 34 años. El colectivo con menos éxito es el adulto de 35 a 54 años, pues tiene un 9% menos de éxito que los de más de 55 y un 3% menos que los jóvenes. En cuanto al nivel de estudios, observamos a nivel descriptivo, que cuanto más estudios tienen, más éxito cosechan: quienes poseen estudios postobligatorios obtienen un 38% de éxito, quienes solo cursaron estudios obligatorios un 36% y quienes no tienen estudios o son estudios primarios sólo alcanzan el 30%.

A pesar de lo anterior, la proporción de éxito no difiere significativamente a nivel estadístico según el sexo, la edad ni según el nivel de estudios y, de hecho, no puede rechazarse la hipótesis nula de independencia entre estos atributos y el atributo que define el éxito laboral de los participantes en los proyectos. Ahora bien, tampoco cabe concluir que la hipótesis nula sea cierta, de modo que, aunque el resultado del test no es concluyente, es posible que estén operando algunos de los efectos que revela el análisis descriptivo y que fueron apuntados por los informantes en el análisis cualitativo relativo a los efectos de estos atributos sobre la propensión al éxito.

Siguiendo con la Tabla VI-30, quienes disponen de carnet de conducir tipo B, tienen un mayor éxito que los que no lo tienen: un 40% de los que tienen carnet tienen éxito, mientras que si no tienen el carnet de conducir el éxito desciende a un 27%. De igual forma ocurre con el hecho de que el participante disponga de transporte propio, pues un 40% de los que tienen éxito tienen transporte propio, mientras que si no lo tienen el éxito sólo alcanza a un 29%. Para ambas variables, el disponer de carnet de conducir y el tener transporte propio, existen diferencias estadísticamente significativas en la proporción de éxitos.

Tabla VI-31. Análisis bivariado características de referencia según éxito de los proyectos

		No		Éxito		Total		χ^2
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Tipo de proyecto	Experimental	80	55,6%	64	44,4%	144	100,0%	10,555*** (p-valor=0,001)
	Otros	160	72,1%	62	27,9%	222	100,0%	
Periodo	2006-2008	62	51,2%	59	48,8%	121	100,0%	16,452*** (p-valor=0,000)
	2009-2011	178	72,7%	67	27,3%	245	100,0%	

***: Diferencias significativas al 99%.

Respecto a los atributos que consideramos en este estudio como de referencia (Tabla VI-31), es decir, el tipo de proyecto y el periodo, ambos parecen fuertemente correlacionados con el éxito y, de hecho, en ambos casos la hipótesis de independencia es claramente rechazada. De esta forma, los que participan en un

proyecto experimental tienen un éxito del 44%, mientras que si se integran en otro proyecto, el éxito desciende a un 28%. Por otro lado, de 2006 a 2008 casi el doble de personas tuvieron éxito en comparación con el periodo de 2009-2011: el éxito en el primer periodo alcanzó un 49%, mientras que en el segundo descendió hasta un 27%. En esta variación, tiene que ver, sin duda, la diferente fase del ciclo económico general de cada uno de los periodos considerados. Esta circunstancia podría, al menos en parte, ser un reflejo de la caída de los empleos disponibles a lo largo de la ejecución de los proyectos. En otras palabras, la menor proporción de éxitos en el segundo periodo podría estar afectada por la especial coyuntura del mercado laboral e incluso de la realidad socioeconómica, especialmente agravada tras el año 2008.

Una vez analizada la relación entre las variables de carácter general con el éxito, procederemos a evaluar si existen diferencias significativas en las proporciones de éxito según diferentes variables específicas utilizadas para caracterizar a las PCDA (Tabla VI-32).

Tabla VI-32. Análisis bivariado características específicas de la sordera según el éxito

		No		Éxito Sí		Total		χ^2
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Derecho a PNC	No	64	57,7%	47	42,3%	111	100,0%	4,42** (p-valor= 0,035)
	Sí	176	69,0%	79	31,0%	255	100,0%	
Sistema de comunicación	Lengua de Signos	109	64,9%	59	35,1%	168	100,0%	2,93** (p-valor=0,231)
	Lengua Oral	93	62,8%	55	37,2%	148	100,0%	
	Ambas	38	76,0%	12	24,0%	50	100,0%	
Tipo de sordera	Hipoacusia	80	61,1%	51	38,9%	131	100,0%	1,83 (p-valor=0,176)
	Sordera	160	68,1%	75	31,9%	235	100,0%	
Utiliza Audífono	No	138	65,1%	74	34,9%	212	100,0%	0,05 (p-valor=0,821)
	Sí	102	66,2%	52	33,8%	154	100,0%	
Tiene Implante coclear	No	228	65,5%	120	34,5%	348	100,0%	0,01 (p-valor=0,920)
	Sí	12	66,7%	6	33,3%	18	100,0%	

** : Diferencias significativas al 95%.

*** : Diferencias significativas al 99%.

Tal y como se muestra en la Tabla VI-32, existen diferencias estadísticamente significativas, con más de un 95% de confianza, entre el tener derecho al cobro de la Prestación No Contributiva (PNC) (porcentaje legal de discapacidad reconocida mayor o igual al 65%) y el haber alcanzado el éxito laboral. De esta forma, quienes no tienen derecho a la PNC (y por tanto tienen menos del 65% de discapacidad legal reconocida) tienen mayores probabilidades de éxito en los proyectos: un 42% de quienes no tienen derecho a la PNC tiene éxito, mientras que si tienen derecho a la PNC desciende el éxito a un 31%. Por tanto, a mayor grado de discapacidad menos éxito se obtiene en los proyectos.

Por otra parte, quienes padecen hipoacusia tienen un éxito algo mayor que quienes tienen sordera, concretamente un 4% más. Sin embargo, si utilizan audífono el éxito es menor que si no lo utilizan (aunque las diferencias son muy pequeñas), al igual que si tienen un implante el éxito es menor que si no lo tienen, aunque también las diferencias son mínimas. Cabe destacar, después de todo lo dicho, que no existen diferencias estadísticamente significativas en el éxito laboral ni según el tipo de sordera, ni respecto a utilizar audífono o implante coclear.

Por último, la relación entre el sistema de comunicación y el éxito es bastante singular. Si bien los que utilizan la lengua oral tiene un porcentaje de éxito algo mayor que los que utilizan la lengua de signos (37% frente a 35%), quienes utilizan ambos sistemas de comunicación tienen un porcentaje de éxitos menor (24%).

A pesar de que las diferencias en la proporción de éxitos atendiendo a las modalidades de atributos relativos a sistema de comunicación, tipo de sordera, utilización de audífono o de implante coclear no son estadísticamente significativas (la hipótesis nula de independencia no puede rechazarse), tampoco puede descartarse la posibilidad de que las diferencias observadas en el análisis descriptivo estén reflejando ciertos efectos derivados del perfil de los participantes (o nivel de empleabilidad), de acuerdo con lo que señalaron los informantes clave, especialmente el tipo de comunicación.

VI.2.4. Modelo LOGIT

Tras el análisis bivariado, creemos conveniente, tal y como hemos observado en la bibliografía sobre análisis similares al nuestro (Calderón y Calderón,2012; Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Dávila, 2004,2005,2006, 2008; Gannon y Nolan, 2007; Malo, 2004; Malo y Pagán, 2005; Pagán, 2007; Rydber, Gellerstedt y Danermark, 2010), la estimación de un modelo logit que ayude a cuantificar los efectos sobre la probabilidad de éxito asociados a las diferentes modalidades de los atributos explicativos.

Debido a la naturaleza dicotómica de la variable dependiente (éxito), se ha especificado un logit binomial. Como variables explicativas sólo se han considerado los atributos que tenían una relación estadísticamente significativa, a nivel bivariado, con el atributo “éxito”. Para evitar problemas de multicolinealidad, se excluyó la variable “*dispone de transporte propio*”, pues correlacionaba fuertemente con la variable “*dispone de carnet*”. De esta forma, las variables independientes finalmente consideradas fueron los atributos dicotómicos “*Dispone de carnet*”, “*Derecho a PNC*”, “*Tipo de proyecto*” y “*Periodo*”. La codificación y categorías de referencia en la estimación se exponen en la Tabla VI-33.

Tabla VI-33. Tipología, nombre y categorías de variables introducidas (LOGIT)

	Variable	Categorías y codificación
EXPLICADA	Éxito	Sí=1
		No=0 (Ref.)
EXPLICATIVAS	Tiene Carnet	Sí=1
		No=0 (Ref.)
	Periodo del proyecto	2006-2008=1
		2009-2011=0 (Ref.)
	Tipo de proyecto	Experimental=1
Otros: (Proildis, Taginaste y Otros)=0 (Ref.)		
Derecho a PNC	No (% discapacidad menor 65%)=0 (Ref).	
	Sí (% discapacidad mayor 65%)=1	

Las estimaciones del modelo especificado se muestran en la Tabla I-10 y reflejan que los proyectos experimentales y la ubicación del proyecto en el primer periodo son características que inciden positiva y significativamente en la

probabilidad de éxito. Sin embargo, el efecto de disponer de carnet es menos relevante y todavía en menor medida parece actuar el tener derecho a PNC, ya que correlacionan fuertemente con el tipo de proyecto.

Tabla VI-34. Estimaciones del modelo LOGIT

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Proyecto experimental (ref. otros)	,653	,245	7,131***	1	,008	1,922
Dispone de Carnet (ref. no dispone)	,380	,252	2,277	1	,131	1,462
Tiene derecho a PNC (ref. no tiene)	-,253	,256	,976	1	,323	,777
Periodo 2006-2008 (ref. 2009-2011)	1,012	,241	17,684***	1	,000	2,752
Constante	-1,327	,313	18,013	1	,000	,265
Porcentaje de casos que clasifica correctamente el modelo			59,8%			
-2 Log de la verosimilitud			439,650***			
R ² De Nagelkerke			,116			
Prueba Hosmer y Lemeshow			4,696 (Sig. =0,583)			

***: Significativa al 99%.

Teniendo en cuenta el cociente de *odds ratios* cuando se modifica la modalidad de uno de los atributos, es decir el cociente de los ratios entre la probabilidad de éxito y no éxito en cada una de tales modalidades, cabe concluir que este ratio es casi dos veces mayor para los participantes en un proyecto experimental frente a los que lo hicieron en cualquier otro proyecto. En relación con el periodo, para los participantes en el primer periodo el ratio de probabilidades examinado es casi tres veces más alto que para los que participaron en el segundo. Estos resultados son coherentes con las medias de las probabilidades predichas mostradas en la Tabla VI-35.

Estas medias de las probabilidades predichas (Tabla VI-35) confirman lo observado en el análisis bivariado. Respecto al tipo de proyecto, entre los adscritos a uno de tipo experimental la probabilidad media predicha de tener éxito es un 12% más alta que para los que participan en cualquier otro proyecto.

Por último, la probabilidad media predicha de éxito para los participantes en el periodo 2006 a 2008 es casi el doble que para los que lo hicieron entre 2009 y 2011. Como ya se ha mencionado, estas diferencias están relacionadas con el

cambio en el mercado laboral en general. Así, en el primer periodo de 2006 a 2008 tenemos una tasa de paro media, para Canarias, que alcanza un 13,10%, mientras que de 2009 a 2011 la tasa media de paro se duplicó, pues llegó al 27,96%²¹⁶.

Tabla VI-35. Probabilidades medias predichas (modelo LOGIT)

	Éxito	
	P(éxito)	P(no éxito)
Proyecto experimental	40,77%	59,23%
Proyecto otros	28,61%	71,39%
Periodo 2006-2008	47,68%	52,32%
Periodo 2009-2011	26,34%	73,66%

VI.2.5. Conclusiones (análisis estadísticos)

Aunque el análisis efectuado permite intuir qué atributos están relacionados con el éxito y qué modalidades de aquellos lo hacen más probable, es importante resaltar que los resultados obtenidos adolecen de limitaciones empíricas. En primer lugar, se dispone de una muestra restringida en número y de naturaleza no probabilística, de modo que todas las conclusiones inferenciales deben ser tomadas con extrema cautela. En segundo lugar, y en conexión con la restricción anterior, el potencial del modelo logit queda mermado por el reducido número de variables explicativas. Debe tenerse en cuenta que el tamaño de la muestra y la estructura de la misma pueden contribuir a crear relaciones de fuerte correlación entre atributos que impiden su consideración conjunta en el modelo estimado. Además, el carácter restrictivo del conjunto de variables explicativas finalmente incorporado, hace que no queden representadas las condiciones específicas de las PCDA. No obstante, los resultados derivados del modelo estimado proporcionan una explicación coherente con lo observado, tanto en algunas variables personales (análisis bivariado) como a nivel contextual (ambos análisis).

Por lo anterior, teniendo en cuenta que en el diseño de estudio en su conjunto, hemos dado especial relevancia a los “significados que se desprenden de las narraciones” proporcionadas por los testigos clave, ya que de ellos se

²¹⁶ Tasas medias calculadas para Canarias respecto a cada uno de los periodos. Se utilizaron las tasas trimestrales calculadas por la EPA.

desprenden los matices que caracterizan la intervención y a las personas, es necesario poner en valor las aportaciones del análisis descriptivo. Concretamente, porque algunos de los factores personales a los que los informantes clave atribuyeron capacidad de influir en el logro de un empleo, aparecen de un modo u otro relacionados con el éxito a nivel descriptivo.

Así, si tenemos en cuenta las aportaciones de los testigos clave (P.315R, ER2), además de las características de los proyectos, se considera el perfil personal (características generales y específicas de la sordera) en el momento de la orientación que los profesionales ofrecen a los candidatos a la hora de incorporarse a uno u otro proyecto. Por tanto, intuimos que estas variables pueden tener alguna relación con los resultados de los proyectos y en consecuencia con el éxito de los mismos.

Dicho de otro modo, en aras de lograr una explicación más completa y ajustada al propósito de esta investigación, es necesario desviarnos sutilmente del patrón típico para alcanzar conclusiones desde los análisis estadísticos de tipo inferencial dando cabida a algunos resultados de los análisis descriptivos. Una vez advertidas estas particularidades, a continuación presentamos las conclusiones de este apartado, integrando las aportaciones de los testigos clave y de la literatura (discusión parcial).

En primer lugar, observamos que los dos análisis efectuados, conducen de manera prácticamente inequívoca a que el “tipo de proyecto” en el que se inscribe un sujeto es determinante para lograr un empleo significativo. Concretamente los proyectos experimentales, tanto a nivel de asociaciones significativas bivariadas como en el logit, tal y como se podría esperar, son los que más contribuyen al éxito como lo hemos definido en este trabajo²¹⁷. Esto conlleva a afirmar, que aunque por su naturaleza se pudieron identificar cuatro grupos de proyectos, que en algunos aspectos resultaron diferentes, según su relación con el éxito, desde el punto de vista estadístico solo existen dos significativos, de los que se puede deducir que las especificaciones y las exigencias establecidas por los organismos financiadores son aspectos clave en la intervención que se lleva a cabo con las PCDA, o sea, a mayor

²¹⁷ Estos resultados coinciden en parte con los obtenidos por EDEI Consultores (2010) aunque este estudio compara personas paradas que participaron en un proyecto experimental con otras que no lo hicieron y no considera la discapacidad entre sus variables. En todo caso, parece que se constata la eficacia de este tipo de proyectos.

exigencia en el logro de los objetivos previstos en la regulación de los proyectos, mayor éxito.

Por otra parte, en relación con el periodo de ejecución de los proyectos y su relación con el éxito, aunque como ya hemos expuesto, no se puede considerar una variable explicativa en sí misma, parece claro que tiene una importante influencia en el éxito, lo que encuentra respaldo si tenemos en cuenta las cuestiones que señalan los testigos clave. Así, según estas informaciones: la coyuntura del mercado laboral, la actitud de las empresas y las ofertas disponibles (8/13 respuestas) (P.819 y P.830R) influyen en los resultados de los proyectos. La mayoría de los informantes coinciden al afirmar que la principal implicación de la crisis económica en los resultados de los proyectos, es que hay menos empleos disponibles, que son de peor calidad y que las empresas optan por la contratación de PCDA porque suponen costes laborales menores (contratos bonificados) (P. 823 y P.834R).

Lo anterior sugiere que efectivamente la mayor o menor disponibilidad de empleos en uno u otro periodo temporal influye de una u otra manera en que los proyectos tengan más o menos éxito, además podemos observar que, de algún modo, el hecho de que se tienda a contratar más a las PCDA en un contexto de crisis, refleja la tendencia general mostrada en el mercado de trabajo, pues mientras caía la contratación de las PSD, aumentaba la de las PCD, a pesar de que Canarias alcanzó una de las mayores tasas de desempleo del Estado. En todo caso, se podría considerar que la necesidad de las empresas de reducir costes laborales en una situación de crisis económica, puede reducir las barreras empresariales a la contratación de PCDA, lo que sin duda sería un efecto positivo aunque evidentemente existen otras estrategias más recomendables de sensibilización y persuasión de las empresas.

En cuanto a los factores personales, entre los generales aparece el carnet de conducir, aunque pueda resultar una circunstancia sin trascendencia (la gran mayoría de las PSD lo suelen obtener con facilidad) en el caso de las PCDA se ha observado que disponer del mismo es un predictor de mejores competencias para el desarrollo de una vida independiente (Appelman et. al. 2012; Bowe, 2003), además se podría decir que para quienes lo tienen es un logro significativo, pues se

puede decir que las posibles limitaciones en su comprensión lectora no han supuesto un obstáculo para superar el examen teórico correspondiente. Por tanto, que se trate de un predictor del éxito laboral en esta muestra parece coherente con los antecedentes (Cáceres, 2007) y también con las posibles condiciones de las ofertas de empleo en territorios como las islas (Tenerife y La Palma) con debilidades importantes en su sistema de transporte público.

Con las características específicas de la discapacidad, el hecho de que solo la gravedad de la discapacidad auditiva aproximada por el porcentaje de discapacidad según este permita (o no) el acceso a una pensión no contributiva de invalidez tenga asociación con el éxito, refleja lo constado por Cueto, Malo y Rodríguez (2012), en el sentido de que tienen menos probabilidades de encontrar empleo quienes pueden acceder a una pensión no contributiva, lo que implica que cuando se dispone de fuentes de ingresos alternativas al salario, las PCDA podrían tener menos incentivos para aceptar las ofertas de empleo canalizadas por el Servicio Especializado de Empleo. Esto último, parece corroborarse en cuanto los informantes clave afirman que *“En la actualidad es difícil encontrar empresas que ofrezcan contratos indefinidos o con cierta estabilidad lo que dificulta en algunas ocasiones que las personas acepten las ofertas que se le envían”* (P.823,EP9) y que *“la mayoría de las ofertas de empleo que se ofrecen suelen ser en su mayoría con contratos de corta duración y sueldos reducidos, algo que en aquellos usuarios que perciben PNC, les hace dudar entre aceptar la oferta de trabajo”* (P.210,EP2).

En relación con el tipo de proyecto como factor asociado a la mayor probabilidad de éxito, creemos que además de las características específicas de los proyectos experimentales, podría estar influyendo el perfil de los participantes, ya que algunos de los atributos personales, que en el descriptivo aparecen con mayor proporción de éxito, bien podrían representar a los *“mirlos blancos”* (P.316R,ER2) reconocidos por los informantes clave como *“los de empleabilidad alta”* (P.316R,ER2) o de *“más fácil integración”* (P. 316R,ER1), y dado que la selección de candidatos se realiza *“en función del enfoque que tenga cada proyecto”* (P.315R, ER2), si consideramos el mayor nivel de exigencia en los proyectos experimentales, bien podría estarse produciendo cierto *“sesgo”* en la orientación de los *“mejores”* candidatos hacia esos proyectos.

Sí a eso añadimos, que el logro de un empleo puede tener más relación con el capital humano (mejores niveles de estudio) que con los efectos de los servicios de apoyo en sí mismos (Moore, 2001) y que las personas sordas suelen encontrar más dificultades para acceder a un empleo que las hipoacúsicas (Acosta, 2002). Todo sugiere que las características de los participantes tienen relación con el mayor éxito encontrado en los proyectos experimentales, lo que relativizaría en cierta medida el peso del tipo de proyecto en el éxito, lo que parece indicar que los mejores candidatos potenciales se derivan a los proyectos experimentales y, eso contribuye a que estos tengan más éxito.

En referencia a las características específicas asociadas a la sordera (grado de pérdida y tipo de comunicación), aunque las diferencias observadas en el descriptivo en relación con el éxito son muy pequeñas (7% más para los hipoacúsicos frente a los sordos y 2% más para quienes manejan la lengua oral sobre quienes se comunican con LSE), parece pertinente señalar que estos resultados coinciden con otros estudios. Así, con las cautelas oportunas, nuestros resultados parecen indicar que las personas sordas encuentran más obstáculos para acceder a un empleo (Acosta, 2002) y que el uso de la lengua oral (mayor competencia lingüística) favorece el acceso a un empleo (Jaúdenes, 2009). Esto resulta coherente con las aportaciones de los informantes clave, que indican las implicaciones negativas de un sistema de comunicación insuficiente para seguir la formación *“aunque esté adaptada y con ILSE”* (Interprete de Lengua de Signos) (P.413P, EP8) al mismo tiempo señalan *“que las empresas “prefieren contratar a personas que no tengan sordera profunda, para la comunicación”* (P.822,EP3) y *“que muchas veces consideran que la falta de comunicación entre ambos puede ser un grave problema en el entorno laboral, sobre todo para las personas que utilizan exclusivamente la LSE”* (P.821, EP3), lo que sugiere que de una u otra manera el tipo de sordera y el sistema de comunicación utilizado podrían estar teniendo alguna influencia en el logro de un empleo.

En cambio, con la relación entre la edad y el éxito, siguiendo con los resultados del descriptivo, se observa un efecto contrario al recogido en la literatura, pues en general las probabilidades relativas de participación laboral disminuyen con la edad (Dávila, 2005, 2006), mientras que en nuestro estudio son

los más jóvenes quienes tienen más éxito. Lo mismo ocurre con la relación entre el sexo y el éxito, aunque las diferencias son ínfimas (2% a favor de las mujeres), los antecedentes indican que las probabilidades relativas de las mujeres con discapacidad auditiva se reducen como consecuencia de su limitación (Dávila, 2006; Cueto, Malo y Rodríguez, 2012). En todo caso, estos estudios no analizan las probabilidades de lograr un empleo significativo, sino de llegar a formar parte de la población activa (que incluye los desempleados), por lo que quizás la disparidad observada inicialmente, podría derivarse de las diferencias entre los estudios, además de interpretarse como una consecuencia de las características de nuestra muestra.

En definitiva, podemos concluir que a nivel inferencial, el principal factor implicado en el éxito es el tipo de proyecto con influencia de las condiciones del mercado de trabajo (periodo) junto al grado de discapacidad y tener carnet de conducir. Mientras que nuestras observaciones del análisis descriptivo triangulado con las informaciones de los testigos clave, nos llevan a no descartar que características tales como tener sordera o hipoacusia, utilizar la lengua de signos o la lengua oral, o tener mayor o menor nivel de estudios, puedan tener efectos tanto en el acceso a un determinado proyecto como en las posibilidades de conseguir un empleo.

VI.3. Discusión final

Nuestro objeto principal ha sido analizar el funcionamiento y los resultados del servicio especializado de empleo dirigido a las PCDA, desde la perspectiva de los profesionales. No obstante, para poder estimar sus resultados, fue indispensable tener en cuenta las variables implicadas en el proceso de integración laboral, tanto las que tienen que ver con las PCDA como las relacionadas con el contexto (institucional y empresarial), pues lo que tratamos de descubrir es cómo seguir reduciendo las dificultades que las PCDA encuentran en su camino hacia el empleo.

Para alcanzar nuestro propósito diseñamos un proceso de investigación flexible y dinámico, que nos permitió ajustar las estrategias metodológicas empleadas en función de los problemas encontrados en el transcurso de la investigación. Concretamente, a lo largo del trabajo de campo nos encontramos con que la comparación de los proyectos quedaba incompleta, ya que los datos registrados en el servicio sobre sus resultados, eran demasiado heterogéneos y endebles en cuanto a su fiabilidad, lo que a su vez, limitaba las posibilidades de alcanzar conclusiones sobre los factores implicados en el logro de un empleo por los participantes en los distintos proyectos. Esto llevó a completar los análisis cualitativos con otros de carácter estadístico que nos permitieron concluir la comparación, y por ende ofrecieron la posibilidad de enriquecer los resultados de la investigación.

A lo largo de la exposición de los resultados hemos ido presentando conclusiones y discusiones parciales que han servido para concretar los principales hallazgos de la investigación, tanto cualitativos como cuantitativos, triangulando ambos con los testimonios de los informantes clave. En este apartado nos proponemos completarlas retomando aquellos factores que han tenido menos protagonismo en los resultados estadísticos, pero que consideramos importantes para rematar la explicación del éxito y terminar la discusión.

El conjunto de los resultados obtenidos sugiere que la integración laboral de las PCDA sigue siendo un reto vigente, en cuyo logro se implica de manera decidida el servicio analizado, ya que aprovechando el marco que proporcionan los programas de empleo disponibles en Canarias, desarrolla distintos proyectos mixtos de empleo, con los cuales está favoreciendo la inserción laboral del 35% de las PCDA que participan en ellos. Sin embargo, la mayoría (65% de los participantes) tienen episodios de empleo extremadamente inestables y discontinuos (44%) y otros no llegan a firmar un contrato (22%), lo que indica que ni siquiera han logrado la inserción laboral mínima esperada, quedando aún muy lejos de la integración laboral.

Concretamente, tanto de los análisis cualitativos como de los estadísticos se desprende que, salvo los ingresos procedentes de prestaciones (derecho a PNC) y disponer de carnet, que son significativas en los análisis bivariados, la mayoría de

las variables personales, recogidas en la literatura de referencia como factores que influyen en el acceso al empleo de las PCDA (edad, sexo, nivel de estudios, características de la sordera, experiencia laboral, habilidades y destrezas para la búsqueda de empleo, etc.), tienen efectos inapreciables en los resultados logrados por los participantes.

Sin embargo, merece la pena destacar el papel atribuido al nivel de estudios o la formación en sentido genérico, puesto que los informantes clave lo consideran un factor crítico y reconocen que sigue siendo un problema en el caso de las PCDA, al mismo tiempo que aparece relacionado con el éxito en el análisis descriptivo, lo que es congruente con los antecedentes, pues por una parte confirman los pobres resultados académicos de las PCDA (Acosta, 2002; Bulis y Davis, 1995; Bonds, 2003; Bowe, 2003; De Miguel, 2000; Esteban-Saiz, 2003; Figueredo, 1998; Punch, Hyde y Creed, 2004) y por otra, indican que el nivel de estudios puede funcionar como un predictor del éxito laboral, entendiendo que cuanto mayor sea este mayores serán las probabilidades de acceder a un empleo (Malo et al., 2010; Moore, 2001). En este sentido, parece claro que a pesar de los posibles avances, seguir mejorando la formación de las PCDA sigue siendo un objetivo ineludible.

Asimismo, resulta muy necesario poner de manifiesto el papel de la motivación de los participantes que los testigos clave enfatizan como factor determinante del éxito, excluida de los análisis estadísticos, pero crucial en el proceso de inserción laboral (Blanch, 1992 citado en Figuera, 1996; Donoso, 2000; Montané, 1993); siendo además, uno los factores modificables que se puede considerar en la intervención y que puede ser útil para explotar estrategias basadas en la ejemplificación o la modelización de conductas que ayuden a quienes están menos motivados.

En lo relativo a los factores contextuales, ya hemos señalado la relevancia del tipo de proyecto como principal discriminante del éxito en los análisis estadísticos. Aunque los informantes clave no consideran este elemento entre los determinantes del éxito, del análisis conjunto de los discursos se desprende que establecen dos grandes grupos de proyectos (en lugar de cuatro como resultó del análisis documental): formación y experimentales. Los primeros son mencionados claramente en infinidad de ocasiones (79 veces) y los asocian con quienes tienen

más dificultades de inserción; mientras los segundos, son nombrados de manera indirecta (solo aparece 1 vez la palabra experimental (P.420R, ER1)) aludiéndolos mediante el recurso “*a los objetivos que deben cumplir*” (38 veces), conectándolos con los “*mirlos blancos*” y señalando las dificultades que implica el poco tiempo disponible para lograr los objetivos y la práctica imposibilidad de trabajar profundamente, tanto con las PCDA como con las empresas.

Esto nos lleva a pensar que la reducción que resultó del análisis estadístico bien podría estar relacionada con esta separación implícita que se hacen los profesionales del servicio. Todo, como se apuntó, explicaría el posible “sesgo” de selección y en consecuencia el éxito de los experimentales. Sin embargo, cabe preguntarse si obtendríamos los mismos resultados en los proyectos experimentales si los participantes mayoritarios fueran: mujeres sordas, mayores de 55 años, sin estudios y sin carnet de conducir, es decir si cambiara el perfil de acceso a cada proyecto.

La segunda variable contextual que utilizamos, fue el periodo temporal en que se realizaron los proyectos, que aunque por sí misma no explica el éxito, su influencia queda clara en los análisis estadísticos. Por lo que es importante dejar constancia de nuevo, del papel que le atribuyen los testigos clave a la coyuntura laboral y a la disposición de las empresas en el éxito de los participantes. Si bien, igualmente reconocen que el formato de los proyectos dificulta la realización de las tareas de sensibilización de la empresas con mayor profundidad.

En todo caso, considerando el contexto, resulta evidente que sin el concurso de las empresas no sería posible el empleo. A pesar de ello los aspectos relacionados con las mismas son, sin duda, los que han tenido menos protagonismo en nuestros resultados. Pues de algún modo, como ya advertimos, ocupan un “segundo plano” en la intervención que se despliega en los proyectos. No obstante, hemos logrado una descripción razonable y nos hemos podido acercar a su papel a través de la experiencia de los informantes clave. De ahí podemos concluir que, aun existiendo ciertas barreras por parte de las empresas, la percepción de las mismas sobre las posibilidades laborales de las PCDA, ha mejorado en los últimos años.

Los cambios observados en la actitud de las empresas parece relacionarse, esencialmente, con haber tenido una experiencia previa positiva, pues las ideas iniciales suelen estar marcadas por los mitos y el miedo, especialmente relacionado con las dificultades que pueden encontrar en la comunicación, hecho este último ya constatado por otros investigadores (Acosta, 2006; Alvira, Cruz y Blanco, 1999; Bonds, 2003; Bowe, 2003; CNSE, 1999, 2001; Esteban-Saiz, 2003; Figueredo, 1998; Navarro, 1997; Stewart y Kluwin, 2001). También parece influir el apoyo que le ofrece el servicio durante y después de la contratación (P.821 y 832R). Esto se ve respaldado porque: las empresas acuden cada vez más al servicio (también empresas nuevas) lo que sugiere que el sector empresarial lo reconoce como un recurso útil en sus procesos de selección; incorporan adaptaciones en los puestos de trabajo y formaciones específicas (LSE) para el resto de empleados; hay opiniones positivas sobre las PCDA (bastante trabajadoras y poco conflictivas); ayuda a mejorar la imagen de la empresa; y, porque en los últimos años ha aumentado la contratación de las PCDA que participan en los proyectos del servicio (P.822 y P.833R). Todo sugiere que, las características de la sordera, tienen cierto peso en las decisiones empresariales, en esta ocasión en sentido positivo, para valorar su potencial, quizás como consecuencia de tener más y mejor información sobre las PCDA proporcionada por el servicio.

Lo anterior pone de manifiesto la importancia de continuar explotando las ventajas que ofrece la formación en situación (en los mismos puestos de trabajo), por su capacidad para demostrar la valía de las PCDA, y de aprovechar las experiencias positivas y las buenas prácticas empresariales en la estrategia de prospección de empleos y de sensibilización empresarial como medida específica de persuasión (Bergeskog, 2001), sin que ello implique subestimar la atención a las particularidades comunicativas de las PCDA.

En conjunto, parece haber coincidencia en reconocer que las dificultades que tienen las PCDA para encontrar empleo persisten, al mismo tiempo que se observan cambios positivos en su actitud, en la medida que, cada vez más, prefieren tener un empleo que permanecer en la inactividad cobrando una pensión; en parte porque han podido experimentar y comprobar en su entorno las ventajas que les proporciona tener un empleo. Asimismo, parece haber acuerdo en

que las empresas siguen teniendo barreras para su contratación aunque se observan ciertos cambios en este ámbito (P.926, P.937R).

De cualquier manera, no podemos obviar que, aun definiendo un indicador de éxito alejado de los que se consideran “empleos de calidad” (contratos indefinidos en entornos ordinarios), el éxito logrado es muy moderado; lo que sugiere que además del tipo de proyecto y los perfiles de los participantes, influyen las empresas y su predisposición a contratar PCDA.

Con todo, parece claro que además de los determinantes del éxito que hemos identificado en los análisis estadísticos, hay que tener en cuenta factores como las características de la sordera (especialmente el sistema de comunicación) y de las empresas, pues podrían estar afectando a los resultados obtenidos por los participantes, por lo que es importante considerarlos con el objeto de mejorar las intervenciones futuras, ya que nuestros resultados confirman lo apuntado por Malo y Muñoz-Bullón (2006) en cuanto los servicios de intermediación especializada, en este caso en la atención de las PCDA y mediante proyectos mixtos de empleo, contribuyen escasamente al logro de empleos de calidad y a mejorar el ajuste entre las PCDA y los puestos que ocupan.

En definitiva, teniendo en cuenta las restricciones encontradas para estudiar esta realidad, con nuestros resultados a pesar de sus limitaciones, podemos afirmar que cuando una organización no lucrativa encargada de la atención preferente de las PCDA, ofrece un servicio especializado de empleo mediante la gestión de proyectos mixtos enmarcados en distintos programas de empleo, encuentra impedimentos derivados del formato preestablecido de los proyectos, especialmente para atender a ciertos grupos de su población diana: las PCDA con más dificultades. Lo que intenta resolver con otras medidas más laxas y libres, pero con peores resultados en términos del tipo y número de empleos logrados.

Capítulo VII. Conclusiones y propuestas

Los capítulos precedentes, especialmente la parte de resultados, proporcionan indicaciones sobre la medida en que se han ido logrando los objetivos que nos planteamos al iniciar esta investigación. En este capítulo exponemos las principales conclusiones alcanzadas, relacionándolas con los objetivos fijados, a partir de las cuales enunciaremos algunas propuestas de acción y posibles líneas de investigación futura.

Al iniciar la investigación nos propusimos conocer el funcionamiento y los resultados de un servicio de intermediación laboral especializada en la atención de las PCDA, que promueve el apoyo a la integración laboral mediante la gestión de proyectos de empleo amparados en las políticas públicas, concretamente las políticas activas de empleo, aunque estas se puedan combinar con otras medidas, incorporando de manera singular la perspectiva de los profesionales implicados en el mismo. Nuestro interés se ha centrado, especialmente, en analizar las posibles implicaciones de las características específicas de las PCDA en los resultados de los proyectos; dicho de otro modo, hemos intentado identificar los determinantes de las diferencias en el acceso a un empleo entre las PCDA, lo que conllevó analizar tanto los perfiles personales como los proyectos en los que participan.

En nuestra investigación partimos de que los servicios de intermediación laboral especializada constituyen uno de los principales recursos organizativos del área de mediación, de cuyo contenido (oferta de servicios y actividades) y gestión (conjunto de intervenciones que promueven) dependerá la inserción laboral de las PCDA. Concretamente, supusimos que la oferta de actividades depende de la existencia de financiación pública para acciones dirigidas al fomento del empleo que den cabida a las PCDA, y que a su vez, el marco regulador de esta financiación (normativa y convenios que ordenan la relación) condiciona la intervención y los resultados que se logran en los servicios de intermediación especializados en la atención de las PCDA.

Es necesario reiterar que nuestra pretensión no ha sido conocer y analizar las necesidades o las expectativas de las PCDA en relación con su integración laboral, sino los mecanismos que existen para ayudarlas en su camino hacia el empleo. Para ello, con una perspectiva contextual, hemos analizado los componentes de la política de empleo y el mercado de trabajo para señalar sus posibles efectos en el servicio analizado como sistema organizativo que pone en marcha los proyectos ejecutados y en las PCDA, y de manera colateral hemos acercado las características de las empresas. Además, hemos adoptado una perspectiva externa, pues optamos por recoger la opinión de quienes hacen funcionar el servicio y los proyectos: los profesionales. Cuyas aportaciones han resultado cruciales para alcanzar a comprender los matices que entraña la práctica cotidiana de los proyectos, al mismo tiempo que han servido para compensar los posibles sesgos derivados de la implicación personal que pudiera tener la autora.

VII.1. Conclusiones

En relación con los conceptos y las tipologías de los procesos de integración laboral y los modelos principales que existen para las Personas con Discapacidad Auditiva (PCDA), tomando como referencia la distinción entre inserción laboral e integración laboral que propusimos al inicio de la investigación, en la realidad estudiada hemos encontrado que conviven ambas expresiones, lo que de alguna manera refleja la ambivalencia advertida en la literatura. En cualquier caso, nuestros hallazgos confirman que es posible distinguir entre “inserción” e “integración” laboral, aunque se presente con límites difusos. La primera remite a situaciones de cierta inestabilidad y alta rotación entre episodios de empleo y desempleo, mientras la segunda aparece asociada a empleos más estables que posibilitan el desarrollo de una carrera laboral a medio plazo y que además proporcionan recursos económicos suficientes para la emancipación de las PCDA. Posiblemente, lo más relevante de esto, es que los profesionales son conscientes de que las situaciones laborales que se consigan repercutirán en las posibilidades de integración social a largo plazo (baja utilidad de los empleos para la

emancipación), lo que de una u otra manera podría estar orientando su acción profesional.

La literatura nos proporciona evidencias sobre la variedad de enfoques que se han desarrollado para intentar explicar, sobre todo, la inserción laboral. De lo que se desprende, por un lado, la importancia que se le atribuye a este proceso y por otro, la dificultad que entraña alcanzar modelos comprensivos que lo expliquen, lo que parece derivarse, entre otros posibles factores, de los distintos enfoques disciplinares (económicos, sociológicos, psicológicos) que ponen el énfasis en diferentes aspectos del proceso de inserción laboral. De ahí resultaría lógico, que de una u otra manera, una estrategia para promover el acceso al empleo de las PCDA participase del conjunto de elementos provenientes de los diversos enfoques.

Sin embargo, nuestros resultados nos llevan a la conclusión de que no existe un modelo “teórico” de referencia para promover la integración laboral que se pueda considerar “exclusivo” para las PCDA. Más bien al contrario, en la praxis existe cierta confusión entre diferentes marcos metodológicos, que se imbrican en las prácticas cotidianas, en las que prevalece la intervención basada en los “Itinerarios de Inserción Laboral”, probablemente como consecuencia de lo previsto en los proyectos que parten del uso de los itinerarios personalizados como herramienta fundamental para individualizar la intervención con las personas.

En ese sentido, constatamos que el Empleo con Apoyo (EcA), el principal modelo para la integración laboral de las PCD, se toma como referencia “teórica”, pero en la práctica existen obstáculos (falta de recursos suficientes y de tiempo) para desarrollarlo de manera integral. El hecho de que no se realicen acciones realmente personalizadas dirigidas a captar el interés de las empresas por contratar PCDA, como aspecto distintivo de la propuesta del EcA y, en general, la debilidad observada en la estrategia de intervención con las empresas, ayuda a confirmar que el EcA no se pone en práctica en la realidad estudiada. Por lo que se puede afirmar que, se promueve la inserción laboral de las PCDA utilizando como referencia principal la intervención basada en Itinerarios de Inserción Laboral.

La política de empleo es una cuestión compleja de difícil abordaje, en esta investigación la hemos considerado en cuanto marco regulador en el que se desarrollan las intervenciones que se llevan a cabo para promover el acceso al empleo de las PCDA. En primer lugar, en la política de empleo dirigida a las PCDA se puede reconocer su naturaleza socio laboral. Esto es así, ya que aunque las PCD están cada vez más presentes en las medidas “puramente” laborales, el origen netamente social de la consideración acerca del empleo de las PCD y las normas específicas que regulan el acceso al empleo siguen estando vigentes; dicho de otro modo, la cuestión del empleo de las PCD sigue siendo aún más social que laboral.

En el caso concreto de las PCDA, se consideran dentro del conjunto de PCD, excepto cuando superan el 65% de discapacidad que se les considera “un grupo con especiales dificultades de inserción” (como el resto de PCD que lo superan) y en algunas medidas, como los requisitos previstos para el acceso al empleo público. En este aspecto, particularmente en Canarias, a pesar de las adaptaciones en las pruebas, tal y como están previstos los requisitos ahora, parece prácticamente imposible que una persona sorda (que usa la LSE) acceda a un empleo público. De ahí la conveniencia de revisar la normativa, al menos para clarificar cuándo es necesario dominar la lengua oral para acceder al concurso.

En segundo lugar, todo apunta a que después de tres décadas desplegando las medidas para fomentar el empleo de las PCD que configuran el amplio repertorio actual, apoyándonos en los datos agregados del mercado de trabajo, podemos afirmar que la brecha entre el empleo de las PCD y las PSD sigue existiendo más allá de lo “razonable”. En relación con este aspecto, debemos señalar la práctica inexistencia de evaluaciones sobre los efectos de las diferentes medidas, lo que reduce enormemente las posibilidades, tanto de conocer sus resultados de manera precisa, como de mejorar en el futuro.

En tercer lugar, destaca el énfasis puesto en las políticas de demanda, centradas en los “instrumentos económicos de fomento del empleo” (incentivos a la contratación) como medio para ayudar al cumplimiento de la cuota de reserva. A pesar de tratarse de una transferencia directa de recursos públicos a las empresas para reducir los costes laborales y compensar las posibles pérdidas de productividad, la cuota tampoco se termina de aplicar. Con lo que es probable que

el predominio de las medidas dirigidas a las empresas, sea la causa de la falta de desarrollo observada en las medidas dirigidas a la oferta (autoempleo, formación, empleo con apoyo, etc.).

De cualquier manera, en el caso de las PCDA todo sugiere que los incentivos ya no parecen tener la misma eficacia que hace unos años como recursos para “sensibilizar” a los empresarios, dado que actualmente existen para una variedad importante de personas (los grupos prioritarios son cada vez más y en España parece que la única manera de lograr que se dé una oportunidad laboral a los “inempleables” sea reduciendo los costes laborales, lo que tampoco parece estar siendo la solución). Entre todo, se puede señalar que al menos las medidas alternativas a la contratación por cuenta ajena, aunque tampoco se conozca exactamente el alcance de su cumplimiento, están proporcionando una vía de financiación complementaria a los servicios especializados de intermediación laboral, como el analizado, para promover procesos de inserción laboral.

En contrapartida a los tímidos avances observados en las medidas dirigidas a fomentar la contratación ordinaria, el empleo protegido (centros especiales de empleo) ha tenido un avance excepcional en los últimos años, habiendo aumentado tanto el número de centros especiales de empleo (CEE) como la contratación y el gasto público destinado a subvencionar su coste, si bien es cierto que el volumen de empleo generado por esta vía sigue siendo inferior al registrado en el empleo abierto.

En Canarias el panorama es algo menos alentador, pues no se ha desarrollado ninguna actuación específica (planes) dirigida al fomento del empleo de las PCD, lo que en principio podría entenderse como el resultado de la integración de su atención en el marco de la política de empleo general. Sin embargo, los escasos datos disponibles apuntan a que se enfatizan ciertos procedimientos como las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva y las subvenciones y bonificaciones a los CEE, lo que quizás sea un indicio más de que existe poca o ninguna confianza en que se logre la cuota esperada en el empleo ordinario. O tal vez, en este planteamiento subyace la concepción “paternalista” hacia las PCD (menor rendimiento, menor valor en el mercado laboral, medidas especiales para personas diferentes). Al mismo tiempo, se

observa que opciones como el EcA o los enclaves laborales, prácticamente no se han desarrollado. Todo sugiere, que se apoya de manera especial una opción del empleo protegido (los CEE) y el resto se deja al albur de la voluntad de los empresarios, actores principales de la contratación por cuenta ajena, medida que como ya hemos señalado tampoco termina de consolidarse.

Así, podemos afirmar que en España se han consolidado dos formas preferentes de empleo de las PCD: empleo ordinario vía contratación por cuenta ajena y el protegido accediendo a un CEE. En este aspecto, cabe destacar el desplazamiento en la última reforma normativa (LGDPCD, RDL 1/2013) hacia el fomento del empleo protegido en detrimento del ordinario, como si finalmente se hubiera alcanzado la conclusión de que efectivamente hay que mantener estructuras especiales para personas especiales.

Del amplio espectro de medidas previstas en la política de empleo para las PCD, hemos centrado nuestro estudio en las medidas dirigidas a mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda. De manera particular, los programas de empleo disponibles en Canarias, proporcionan un marco concreto para la actuación de los servicios de intermediación laboral especializada, que surgen ante la escasa eficacia de los servicios públicos de empleo en su actuación con las PCD. Así, hemos comprobado que los programas de empleo disponibles tienen carácter general y dan cabida a las PCD como un grupo prioritario más, por lo que en ocasiones su diseño impone ciertas restricciones, que de una u otra manera condicionan las intervenciones que se llevan cabo. Si bien es cierto que, los “itinerarios personalizados de inserción laboral” aparecen como una herramienta útil para individualizar el contenido previsto en cada uno de los programas, con mayor o menor libertad, en función de sus características concretas y de los convenios específicos que se firman entre la Administración Pública, que lo promueve y financia, y la entidad gestora.

En definitiva, partiendo de que el deterioro del mercado de trabajo afecta a toda la población, todo lleva a concluir que la política socio laboral a favor de las PCD, a pesar de las mejoras observadas en los últimos años, no termina de resolver el problema de su baja participación laboral. La evidencia principal es que, las PCD en general y las PCDA en particular siguen teniendo una tasa de paro que dobla las

de las PSD, mientras sus tasas de actividad y empleo apenas llegan a la mitad de las del resto de la población. Obviamente, iniciativas como la analizada, aunque sea discretamente, contribuyen a aminorar la brecha. Sin embargo, la cuestión parece ser que el déficit de participación laboral de las PCDA sigue estando vigente como problema social, que hemos de seguir intentado resolver, y como reto científico (y académico), que es necesario seguir estudiando en aras de encontrar alternativas innovadoras que contribuyan a mejorar la situación actual. En todo caso, los datos agregados permiten constatar que las PCDA tienen cierta ventaja en relación con el resto de PCD, pero siguen estando lejos de la tasa de empleo de las PSD, no obstante, también existe un grupo de PCDA que por sus características especiales (por ejemplo, quienes tienen más del 65% de discapacidad) necesitan ayuda especializada para lograr un empleo.

Los resultados de nuestros análisis nos permiten afirmar que el servicio de integración laboral de FUNCASOR constituye un claro ejemplo de un servicio especializado de intermediación laboral que es utilizado por las PCDA que demandan ayuda para encontrar empleo así como por las empresas que requieren trabajadores. Por tanto, lo podemos situar en el área de mediación como recurso global y también, como un recurso singular y de referencia en Canarias dado el destacado papel de los profesionales especializados que intervienen desde el servicio. Además, en tanto entidad colaboradora del SCE en materia de empleo, se revela como un agente de intermediación específico que pone al alcance de las PCDA y las empresas información bidireccional (ofertas de empleo hacia las PCDA y asesoramiento específico e información sobre incentivos a la contratación de PCD, etc.), utilizando el contenido particular de varios programas de empleo de los disponibles en Canarias para desarrollar proyectos concretos.

La puesta en práctica de esos proyectos, supone articular intervenciones que conjuguen los requerimientos del financiador (SCE en las políticas públicas) y las necesidades de las PCDA y las empresas. En esta dirección, como ya adelantamos, observamos que el uso recurrente en la normativa del “itinerario personal de inserción laboral” como herramienta para organizar las actividades que se realizan con los participantes en los proyectos, conduce a que el método de

intervención utilizado en el servicio se corresponda más con el contenido de los “Itinerarios de Inserción Laboral” que con el Empleo con Apoyo.

Así, comprobamos que el contenido de la cartera de actividades ofrecidas por el servicio se configura, predominantemente, mediante la articulación de diferentes proyectos, tanto mixtos como singulares, que emanan de distintos programas públicos de empleo financiados con subvenciones y tienen carácter general. Esto es, son programas diseñados para responder a las necesidades de las personas en desempleo, no para atender las especificidades de las PCDA, no obstante en algunos de ellos aparecen las PCD como un “colectivo prioritario más”. En cierto sentido, de esto se desprende que las PCDA no necesitan intervenciones especiales, o bien que se espera que estas especificidades sean atendidas por las entidades colaboradoras, que es justamente lo que hace el servicio analizado, por ejemplo garantizando el uso de la Lengua de Signos Española (LSE) en la comunicación entre profesionales y participantes en los proyectos.

Los proyectos que gestiona el servicio, teniendo en cuenta el marco de referencia y sus características específicas, se puedan agrupar en tres grandes categorías: a) proyectos itinerarios de inserción laboral basados en la formación ocupacional; b) proyectos experimentales; y, c) otras iniciativas, incluidas las promovidas por el Cabildo Insular de Tenerife y las enmarcadas en el Programa de Fomento del Empleo de Interés Social. Si se consideran las diferencias en relación con los resultados que se logran en cada uno (empleos significativos como indicador de éxito) solo existen dos grupos: los experimentales y el resto. Es decir, no existen diferencias apreciables desde el punto de vista estadístico entre el resto de proyectos aunque cualitativamente sean distintos.

Con el desarrollo de estos proyectos mixtos de empleo, el servicio logra que algo menos del 60% de los participantes tengan algún episodio de empleo. En cambio, cuando armonizamos el indicador de logro (éxito) y estimamos los resultados, observamos que este porcentaje se reduce hasta el 35% (N=366). Por el contrario, del 65% restante, un 44% de los participantes ni siquiera alcanza a tener un episodio de empleo, mientras que el 21% no logra tener un empleo significativo.

Nuestros resultados confirman que los proyectos de carácter experimental, regulados por normas nacionales, son los que se muestran más eficaces para lograr empleos significativos, quizás porque son los únicos que condicionan la financiación final al logro de objetivos previamente definidos. Ante eso, creemos que, además de mostrarse como la principal vía de financiación de los servicios especializados de empleo, proporcionan un “corsé” útil para realizar el trabajo cotidiano de organizaciones como la analizada, pero sus características siguen siendo determinantes para la intervención que se lleva a cabo con las PCDA que quieren encontrar empleo.

La evidencia principal es que el contenido del servicio analizado es un “eco” de los programas de empleo disponibles (tanto nacionales gestionados a nivel autonómico (los experimentales), como los exclusivos de Canarias (proyectos de inserción laboral basados en la formación ocupacional)). Por otra parte, la escasa efectividad del resto de iniciativas analizadas, las públicas como las del Cabildo de Tenerife y las que gestiona libremente la entidad (medidas alternativas, subvenciones específicas, etc.), nos lleva a cuestionar la idea que las políticas locales se ajustan mejor a la realidad socioeconómica donde se pretende actuar, lo que a su vez, llevaría a mejores resultados a largo plazo, de ahí la necesidad de replantearse las distintas formas de fomento de empleo disponibles.

Considerando los resultados cualitativos, los proyectos contribuyen a que las PCDA accedan a puestos de trabajo temporales en ocupaciones no cualificadas y en el sector servicios, como la mayoría de los empleos disponibles actualmente en Canarias, lo que apuntaría a que, en una situación de crisis de empleo, se aminoran las diferencias históricas entre PCDA y PSD. Sin embargo, el problema radica en que esos empleos reducen las posibilidades de desarrollar una carrera laboral que mejore la situación a medio y largo plazo, más si tenemos en cuenta el déficit formativo de las PCDA, lo que de algún modo, viene a confirmar que lo que se consigue efectivamente con los proyectos (el servicio) es la inserción laboral, con lo que la integración laboral (en sentido teórico estricto) sigue siendo un reto.

En definitiva, estamos ante un servicio de intermediación laboral especializada que maneja un importante volumen de recursos públicos (en torno a 600.000€ anuales) para el fomento del empleo y que focaliza su actuación en las

PCDA. Para ello, la organización concursa por las subvenciones disponibles para poner en marcha diferentes proyectos mixtos de empleo., por tanto se puede decir que organiza su oferta de actividades en función de que logre la financiación necesaria para poner en marcha los proyectos. Estos proyectos, tienen diferencias cualitativas, como los objetivos que se persiguen, el número de las plazas que se ofertan, las actividades que se realizan, la financiación disponible, en función de la cuál tendrán más o menos profesionales asignados, que resultan ser un elemento clave para lograr mejores resultados. Por el contrario, no se observan diferencias en relación con el método empleado para desarrollar las actividades previstas, como ya apuntamos anteriormente la intervención se organiza mediante los Itinerarios de Inserción Laboral, lo que se interpreta como una derivación importante de la normativa, pues aunque defienden y consideran que el EcA sería mejor opción, las condiciones que imponen los proyectos lo dificulta. Mientras que la diferencia clave que encontramos está relacionada con los resultados, ya que el tipo de proyecto es la principal variable que contribuye a explicar el logro de un empleo significativo y que está directamente asociado con los proyectos experimentales.

Con todo, teniendo en cuenta que este tipo de programas generales, contribuyen al escaso 35% de inserción laboral que hemos encontrado en nuestro estudio, se podría decir que aunque está prevista la personalización de las respuestas mediante el itinerario de inserción, deben estar operando otro tipo de factores. Ello nos lleva a pensar que si solo existen los programas generales, las PCDA con más dificultades se seguirán situando al margen del mercado de trabajo.

Ante esto, cabe preguntarnos ¿Existiría este servicio sin ese marco normativo que provee la financiación? ¿Se podría apoyar la Integración Laboral de las PCDA solo con fondos privados? Parece obvio, que sin este tipo de políticas públicas no habría ninguna intervención razonablemente ordenada que diera cabida a las PCDA. Por lo que, aunque no sean las óptimas, están funcionando como un soporte clave para promover la inserción laboral de las PCDA, ya que vistos los exiguos fondos privados que se gestionan, resulta poco probable que se llegara a financiar un servicio de estas características y alcance, exclusivamente con las aportaciones de las empresas que no cumplen la cuota de reserva (medidas

alternativas a la contratación) y las posibles subvenciones de otras entidades privadas. En pocas palabras, este servicio existe y es viable porque las medidas dirigidas a “luchar contra el paro” son abundantes.

Las PCDA que participan en los proyectos se caracterizan, en general, por su bajo nivel formativo y de competencias para la inserción laboral, lo que conlleva pensar que sin estos proyectos las PCDA tendrían aún menos opciones de encontrar un empleo. Las empresas que contratan a este grupo de PCDA, son tanto empresas ordinarias como centros especiales de empleo. Las primeras tienen más de 50 trabajadores, por lo que deben cumplir la cuota de reserva, además reciben diferentes tipos de incentivos por la contratación de PCDA (reducción de cuotas empresariales de la seguridad social, subvenciones a fondo perdido, etc.). Los centros especiales de empleo, la opción de empleo protegido disponible en España, tienen un grado aún mayor de protección económica, pues se parte de la menor productividad de las PCD que debe ser compensada por la vía de la subvención y las bonificaciones para dar viabilidad a la empresa.

La convivencia de ambos tipos de empleos como resultados de los proyectos, indica la fuerza que está adquiriendo el empleo protegido como vía de inserción laboral de las PCDA. A pesar de que muchas PCDA prefieren la seguridad del CEE que el riesgo del empleo abierto (o competitivo), no podemos dejar de advertir el contrasentido que supone realizar proyectos de inserción laboral que conduzcan a empleos protegidos, pues se entiende que a estos últimos el acceso sería prácticamente directo. Además, si lo que se pretende como objetivo a largo plazo es la integración laboral, y dado que todo apunta a que los CEE no están funcionando como pasarela al empleo ordinario, parece claro que si una PCDA se “consolida” en un CEE verá reducidas sus opciones de lograr un mayor nivel de integración social a medio y largo plazo (relaciones entre iguales, menor número de interacciones con el entorno “normalizado”, etc.).

En relación con los posibles determinantes del éxito (logro de un empleo significativo), el principal hallazgo (estadístico) conduce a una relación entre tipo de proyecto y factores contextuales. Así, resulta que contra lo esperado, las variables relativas a la sordera no tienen efectos significativos en el éxito, por lo que podemos afirmar que los problemas que encuentran las PCDA no son esencialmente distintos del resto de la población, pues parece que la coyuntura laboral de cada momento y los programas disponibles tienen más peso en el éxito que las circunstancias personales (generales o específicas). No obstante, de manera concreta, hay que señalar la significación de poseer el carnet de conducir, por la excepcionalidad que supone entre las PCDA y el hecho de tener más del 65% de discapacidad como condición para acceder a ingresos extra salariales (pensiones no contributivas). Ahora bien, creemos que hay suficientes evidencias para no despreciar el efecto que, tanto las consecuencias derivadas de la sordera (bajo nivel de estudios) como los factores asociados a ella (grado de pérdida auditiva y el sistema de comunicación), tienen en el desarrollo del proceso de inserción laboral, en la medida en que influyen especialmente en las decisiones de las empresas en el momento de la contratación (miedo a no poder comunicarse).

Con todo, parece claro que quienes participan en un proyecto experimental tienen un 12% más de probabilidades de lograr un empleo significativo que los participantes en cualquier otro proyecto. De todos modos, aunque es muy positivo que todo apunte a que la participación laboral de las PCDA tiene características similares al resto de la población, hay que tener en cuenta que estas siguen teniendo que hacer frente a las barreras sociales y empresariales para conseguir ese contrato laboral "precario". Por tanto, nos parece fundamental la tarea que realiza este servicio, pues todo apunta a que si no existiera esta forma de intermediación especializada, ese 35% de PCDA que consiguen un empleo significativo quizás no lo tendrían y que el 65% restante vería reducidas, aún más, sus opciones de llegar a tener algún día un empleo significativo.

En servicios como el analizado, los profesionales (informantes clave) se revelan como un factor clave en el proceso de integración laboral. De sus aportaciones, podemos destacar su fuerte orientación hacia la PCDA (orientación al cliente) lo conlleva cierta marginación de los aspectos contextuales, acaso en

mayor medida los más lejanos como el mercado de trabajo que los próximos como las empresas. Este sesgo es muy probable que se deba a la propia naturaleza de la organización donde ejercen su profesión, que es por definición una entidad centrada en la ayuda a las PCDA.

Globalmente, aunque se puede decir que la situación en cuanto a la integración laboral de las PCDA ha mejorado mucho, los profesionales coinciden en que las dificultades diferenciales que tienen las PCDA para encontrar empleo persisten. Éstas están muy relacionadas con la falta de formación suficiente pero también con ciertas desviaciones en la “autopercepción” sobre sus posibilidades reales en relación con el tipo de empleo al que pueden aspirar (creen que pueden pero no tienen las competencias y aspiran a condiciones laborales que no se corresponden con los puestos que podrían ocupar). También, los informantes clave aluden a las barreras que aún siguen encontrando en las empresas al mismo tiempo que se reconocen ciertos cambios en este ámbito. En contrapartida, se observan cambios positivos en la actitud de las PCDA en la medida que cada vez más prefieren tener un empleo que situarse en la inactividad laboral aunque sea cobrando una pensión, en parte porque han podido experimentar y observar en su entorno las ventajas que les proporciona tener un empleo.

Igualmente, los informantes señalan que aún queda mucho camino por recorrer, que juzgan más largo con las empresas que con las PCDA. Además, entienden que el contexto político es clave para que exista financiación suficiente para los proyectos que ejecutan y valoran los resultados como “los menos malos” dadas las circunstancias (los empleos no llevan a la emancipación económica) con lo que reconocen que mayoritariamente realizan intervenciones que llevan a resultados propios de la inserción laboral, aunque también alguna integración cuando se logran contratos indefinidos y las PCDA se estabilizan.

Finalmente, resulta paradójico que aunque se reconoce que las restricciones provienen tanto de las PCDA como de las empresas, se enfatiza la atención en las PCDA como si ellas fueran la fuente principal de obstáculos, dejando en segundo plano el contexto. En ese sentido, se debería reflexionar sobre esto con la intención de equilibrar los esfuerzos para mejorar e incrementar la atención que se presta a aspectos como la propia política de empleo, concretamente los formatos de los

programas de empleo mixtos, el papel de las empresas y los incentivos a la contratación, y la propia realidad del mercado de trabajo. Entendemos que esta revisión es muy pertinente, ya que, si damos por hecho que la precarización del empleo, caracterizada por la alta temporalidad y los bajos salarios, y bien representada por el resurgimiento de los denominados “trabajadores pobres”, serán las condiciones laborales imperantes a partir de ahora, deberíamos repensar las estrategias de intervención que se utilizan para apoyar el acceso al empleo de las PCDA.

Para ello, por un lado, parece clave fortalecer la intervención dirigida a mejorar las habilidades que permitan aumentar la autonomía, para transitar entre el desempleo y el empleo significativo para el 35% que tiene éxito, con miras a reducir la repetición en los proyectos. Y por otro, buscar alternativas para las personas de “más difícil inserción”, dado que los itinerarios individuales, tal y como se llevan a cabo (en cortos periodos de tiempo con presión por cumplir los objetivos que condicionan la financiación y al final los puestos de trabajo de los técnicos) parece que restringen las oportunidades de atenderlas. De ahí, que nos lleve a pensar que la verdadera misión de estos servicios sea justamente ofrecer opciones a esa mayoría que no tiene éxito en estos formatos de proyectos y, para que eso llegue a ser posible, es necesario crear una línea de programas que consideren la opción de trabajar a largo plazo, quizás por el mismo objetivo: un empleo significativo.

Con todo, podemos concluir que partimos de un marco interpretativo amplio, que incorpora elementos de las distintas aportaciones disciplinares, teóricas y prácticas, según el cual existe un conjunto de relaciones sistémicas que determinan el proceso de integración laboral de las PCDA y sus resultados. Creemos que este encuentra respaldo en nuestros análisis, pues hemos comprobado que la política socio laboral de la que provienen las medidas para el fomento del empleo de las PCDA, moldea la organización de la actividad del servicio y los métodos que se utilizan para promover el encuentro entre las PCDA y los empleos dentro del entramado que determina el mercado de trabajo.

VII.2. Propuestas de acción y de investigación

A la vista de las conclusiones que hemos alcanzado, parece conveniente esbozar algunas propuestas (programático-decisionales): unas orientadas a la acción que podrían contribuir a resolver algunos de los problemas encontrados en el análisis del servicio y otras de mayor alcance dirigidas a iniciar la reflexión sobre el marco de los programas de empleo en Canarias.

En relación con el servicio, parece pertinente, mejorar la estrategia de trabajo con las empresas, eslabón más débil de sus actuaciones, toda vez que condiciona la cantidad y la calidad de los empleos localizados para ofrecerlos a las PCDA. Una línea de trabajo posible, sería realizar una prospección de empleos estrechamente vinculada a las características de cada candidato y realizar un análisis exhaustivo de las características de cada empresa para personalizar más la relación, diseñando actividades más centradas en la persuasión que en la simple información sobre las obligaciones empresariales o las bondades de las PCDA, para lo que se podría utilizar el efecto demostrativo de las buenas prácticas acompañado de reconocimientos públicos y explícitos de los comportamientos de las empresas ejemplares.

Igualmente, en la medida en que los proyectos experimentales son los que tienen más éxito, se podrían formular para el resto de proyectos que gestiona la entidad (independientemente de los requisitos establecidos por los financiadores), objetivos operativos (formulados de manera precisa y cuantificados). Asimismo, parece conveniente dotarse de un protocolo de selección de candidatos que reduzca la “subjetividad” y por ende ayude a aumentar las posibilidades de las PCDA de incorporarse al proyecto que mejor se ajuste a sus características y aspiraciones. En esa dirección, se podría repensar la oferta de proyectos, en función de las necesidades observadas y de las lecciones aprendidas de la evaluación; se trataría de equilibrar la oportunidad de conseguir financiación con las demandas efectivas de las PCDA y los resultados concretos de cada tipo de proyecto. Para mejorar los sistemas de evaluación, habría que identificar los

indicadores clave para el seguimiento de las acciones, lo que implicaría un análisis profundo de lo que se espera lograr (inserción o integración laboral) y de las causas que llevan a que muchas PCDA se queden “varadas” en el servicio durante varios años y que otras no logren nunca acceder a un empleo significativo.

En relación con la política de empleo de Canarias, conectando con la endémica falta de evaluación que caracteriza la actuación pública, las mejoras posibles conllevan la realización de un diagnóstico solvente de la situación de las PCD en el mercado de trabajo, que permitiera identificar las necesidades de los diferentes grupos y, a partir de los resultados del mismo, arbitrar las líneas de trabajo más apropiadas para lograr su acceso al empleo, lo cual no implica necesariamente mayor financiación a medio plazo, sino dar un destino diferente a los recursos disponibles estableciendo otras prioridades, lo que evitaría la repetición de errores y la frustración por la falta de resultados.

Una medida que puede aumentar la eficacia y la eficiencia es la elaboración de un Plan de Empleo para las PCD en Canarias, con demarcaciones insulares, que incorpore tanto a las diferentes administraciones públicas como a las entidades sin fines de lucro que se están encargando de la intermediación. Con un instrumento de este tipo, se garantizaría la financiación suficiente a medio plazo para evitar la interrupción de los procesos que requieren más tiempo, a la par que sería útil para mejorar la coordinación entre los diferentes agentes implicados, y dado que los experimentales parecen ser los programas públicos con mejores resultados, por un lado, habría que tener en cuenta algunas de sus características para incorporarlas en las acciones que se incluyan en este plan; y por otro lado, ya que han trascendido 14 años desde su ensayo piloto, se podrían integrar en las medidas regulares y cambiar la denominación, pues se entiende que está probada su eficacia.

En otro orden de cosas, por lo que incumbe a las administraciones públicas, no podemos dejar de reiterar la necesidad urgente de mejorar la forma de registrar, difundir y explotar la información relativa a la situación en el mercado de trabajo de las PCD en general, y de las PCDA en particular. Pues actualmente, y más veces de las deseadas, la investigación se ve forzada a “buscar donde hay luz y no

donde se perdió el botón” (entiéndase a explotar los datos disponibles en ausencia de los realmente necesarios para explicar el problema planteado).

Para terminar, teniendo en cuenta que nuestro diseño de investigación, por su “singularidad” implica cierto riesgo, pues carecemos de un respaldo robusto que avale el método con el que hemos abordado el conjunto de la realidad de estudio, tomamos nuestros resultados, con modestia y cautela, como punto de partida para seguir profundizando en el estudio de los diferentes problemas que se han desvelado en este trabajo. Así, como posibles líneas de investigación futura, se pueden relacionar las siguientes:

- Validar el modelo de estimación del éxito laboral de las PCDA (análisis bivariado y logit) en muestras más amplias, por ejemplo con la base de datos de la Red de Servicios de Empleo de FIAPAS.
- Realizar un estudio comparativo de los resultados de diferentes proyectos de empleo promovidos por distintas entidades que se dirigen a distintos grupos de población, que igualmente ayudaría a validar nuestro modelo explicativo del éxito.
- Empezar una investigación específica, que ahonde en el papel de las empresas, como agentes clave en los procesos de inserción e integración laboral de las PCDA, puesto que el conocimiento sobre su percepción y la relación con las PCDA es aún incipiente.

Con todo, nuestros resultados parecen confirmar avances y retos en los procesos de integración laboral de las PCDA, en parte convergentes con los estudios previos mientras que en otras ocasiones se distancian en algunos aspectos, creemos (y esperamos) que pueden ser de utilidad para contribuir a mejorar la situación de las PCDA en el mercado de trabajo, especialmente para las organizaciones y los profesionales que cada día se encargan de hacer funcionar servicios especializados de intermediación laboral como el analizado. Y tal vez, nuestro diseño de investigación, sirva también a otros investigadores que se enfrenten a problemas parecidos al nuestro.

Referencias bibliográficas

- ACEMA (2010). *Estudio sobre el cumplimiento de la ley de integración social de los minusválidos (LISMI) en empresas de más de 50 trabajadores en Navarra*. Pamplona: Asociación de Centros de Empleo de Navarra. Recuperado de: <http://www.acemna.es/>
- ACOSTA, V. M. (2002). *Los problemas de las personas sordas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Un acercamiento cualitativo*. Manuscrito inédito.
- ACOSTA, V. M. (2003). Un estudio de la sordera como construcción social: visiones externas versus visiones internas. *Revista de logopedia, foniatría y audiolología*, 23(4), 178-194.
- ACOSTA, V. M. (2006). Los problemas de las personas sordas para su integración en el mundo laboral. Análisis de la realidad y propuestas de acción. *Innovación Educativa*, 16, 257-273.
- AESE (2014). El Empleo con Apoyo. Recuperado de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- AGUILAR, M. I. (2005). *La inserción laboral de los Jóvenes en España. Un enfoque econométrico*. Navarra: Aranzadi Thomson-Civitas.
- ALBA, A. Y MORENO, F. (2004). *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Madrid: Gente Interactiva, Obra Social Caja Madrid.
- ALUJAS, J.A. (2008). La eficacia del servicio público de empleo en España. Análisis de la intermediación laboral a nivel autonómico. *Tribuna de Economía*, 841, 167-179.
- ALUJAS, J.A. (2009). Servicios Públicos de Empleo e intermediación laboral en la Unión Europea. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, 71, 200-219.
- ALVIRA, F., CRUZ, A. Y BLANCO, F. (1999). *Los problemas, necesidades y demandas de la población con discapacidad auditiva en España: una aproximación cualitativa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- ANDERSON, G.B., BOONE, S.E. Y WATSON, D. (2003). Impact of Federal Legislation and Policy on VR Services for Consumer Who are Deaf or Hard of hearing:

Perspectives of Agency Administrators and Program Specialist. *American Annals of the Deaf*, 148(4), 315-322.

APPELMAN, K. I., CALLAHAN, J., O. MAYER, M. H., LUETKE, B. S., & STRYKER, D. S. (2012). Education, employment, and independent living of young adults who are deaf and hard of hearing. *American Annals of the Deaf*, 157(3), 264-275.

ARAGÓN, J. MARTÍNEZ, A. CRUCES, J. Y ROCHA, F. (2011). *Las políticas de empleo para jóvenes en España. Una aproximación territorial*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

ARETA, M. (2010). Las políticas activas de empleo dirigidas a los colectivos vulnerables: las medidas dirigidas a personas con discapacidad, jóvenes y mujeres en C. San Martín (Coord.). *La política de empleo como elemento de inclusión social: un análisis jurídico* (249-233). Madrid: Dykinson.

BAKER, C. Y PADDEN, C. (1978). *ASL: a look at its history, structure and community*. Silver Spring, MD: TJ Publishers, Inc. Citado en E. DÍAZ-ESTÉBANEZ ET AL. (1996). *Las personas sordas y su realidad social. Un estudio descriptivo* (pp. 6-7). Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

BALDWIN, M. Y JOHNSON, W.G. (1994). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *The Journal of Human Resources*, XXIX (1), 1-19. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

BARRANCO, C. Y CÁCERES, C. (2001). Programas de Integración Laboral con Personas Sordas en Tenerife. En *Mesas Redondas y Comunicaciones Libres, IX Congreso Estatal de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales* (491-496). Orense: Colexio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Galicia.

BECERRA, M.T., MONTANERO, M. Y LUCERO, M. (2012). Programas de Orientación y Empleo con Apoyo de Personas con Discapacidad Intelectual. Modelos y estrategias de intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(3), 9-27.

BENAVENTE, I. (2011). La reforma de la Intermediación Laboral por la Ley 35/2010. *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 24, 197-215.

BERGESKOC, A. (2001). *Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities. A cross-national comparison* (Working Paper, 2001:13 Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities (IFAU)). Uppsala (Sweden): Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU). Recuperado de <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/wp01-13.pdf>

- BLANCH, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU. Citado en Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo (pp.198-202). Barcelona: EUB.
- BLANCH, J.M. (1992). La transició de la mestressa de casa a la carrera, per la via de l'atur. En actas de las IV Jornadas de l'Associació Catalana d'Orientació Escolar i Professional, Educacion per la carrera profesional (pp. 107-124). Barcelona, 26-27 de marzo de 1992. Citado en Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo* (pp.198-202). Barcelona: EUB.
- BLÁZQUEZ, E.M. (2013). Situación real de las mujeres efecto y/o consecuencia de la discriminación múltiple en el empleo. En especial la edad y la discapacidad. En J.Cabeza y F. Fernández (Coords.) (2013). *Políticas de empleo* (pp. 215-230). Navarra: Thomson-Reuters Aranzadi, Universidad de Vigo y Ministerio de Economía y Competitividad.
- BLÁZQUEZ, M., Y MALO, M. A. (2005). Educational mismatch and labour mobility of people with disabilities: The spanish case. *Revista de Economía Laboral*, 2(1), 31-55.
- BOERI, T. Y VANOURS, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. USA: Princenton University Press.
- BONDS, B.G. (2003). School-to-work experiences: Curriculum as bridge. *American Annals of the Deaf*, 148(1), 38-48.
- BOUND, J. (1989). The Health and Earnings of Disability Insurance Applicants. *American Economic Review*, LXXIX, 482-503. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- BOUTIN, D. L., & WILSON, K. B. (2009). Professional jobs and hearing loss: A comparison of deaf and hard of hearing consumers. *Journal of Rehabilitation*, 75(1), 36-40.
- BOWE, F.G. (2003). Transition for Deaf and Hard-of-Hearing Students: A Blueprint for Change. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 8(4), 485-493.
- BULIS, M. Y DAVIS, C. (1995). Transition achievement among young adults with deafness: What variables relates to succes?. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 39(2), 130-140.
- BURKHAUSER, R.V. Y HAVEMAN, R. H. (1982). Disability and Work: The Economics of American Policy. *The John Hopkins University Press*, Baltimore. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

- CABEZA, J. Y FERNÁNDEZ, F. (Coords.) (2013). *Políticas de empleo*. Navarra: Thomson-Reuters Aranzadi, Universidad de Vigo y Ministerio de Economía y Competitividad.
- CABRERA, J.M. (1996). La corriente institucionalista en el mercado de trabajo. *Anales de la Facultad de Derecho*, 13, 21-40. Tenerife: Universidad de La Laguna.
- CÁCERES, C. (2006). La transición a la vida adulta de las personas sordas. En V. Acosta, (Dir.). *La sordera desde la diversidad cultural y lingüística* (pp. 167-180). Barcelona: Masson-El Sevier.
- CÁCERES, C. (2007). *Los programas de empleo para Personas con Discapacidad. Aproximación al estudio de los que realiza FUNCASOR*. Manuscrito inédito.
- CÁCERES, C. (2012). Del trabajo en el campo al *no trabajo*. Apuntes sobre la evolución histórica del rol productivo de las personas sordas. *FUNCASOR Digital*, 6. Octubre de 2012. Recuperado de <http://www.funcasor.org/wp-content/uploads/2012/11/06-octubre-2012.pdf>
- CÁCERES, C. Y GONZÁLEZ, I. (2007). *Comparativa de Estrategias y Metodologías de Integración Laboral de Entidades que conforman la agrupación de Desarrollo Hiedra*. Tenerife: Cabildo Insular de Tenerife (CD-ROM).
- CACHÓN, L. (2004). *Colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CALDERÓN, M.J. Y CALDERÓN, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 223-249.
- CANTARERO, D. Y PASCUAL, M. (2005). Economía y Discapacidad en España: un nuevo reto ante la globalización. Comunicación presentada en las *VII Jornadas de Política Económica* (celebradas en Vigo, 3 y 4 de noviembre De 2005). Recuperado de: <http://webs.uvigo.es/viiijpe/pdf/CANTARERO-PASCUAL.pdf>.
- CANTARERO, D. Y PASCUAL, M. (2007). Características socio-económicas de las personas con discapacidad en España. Un estudio empírico. *Estudios de Economía Aplicada*, 25 (3) 843-866
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Argentina: Paidós.
- CAZALLAS, C. (2006). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: Un enfoque teórico. Comunicación presentada en la XX Reunión Anual de la Asociación Española de Economía Aplicada ASEPELT

celebrada en la Universidad de La Laguna. En *Anales de Economía Aplicada 2006* (pp. 2742-2766). Recuperado de: <http://www.asepelt.org/>

CAZALLAS, C. (2007). La segregación ocupacional de las personas con discapacidad en España. En: J.E. Fernández-Arufe y J.L. Rojo. *Anales de Economía Aplicada* (pp. 50-68). Madrid: Delta Publicaciones.

CAZALLAS, C. Y GARCÍA, A. (2009). Un modelo teórico del Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad: aplicaciones políticas. En J. Pires y J. Dionísio (Dir.) *Anales de Economía Aplicada, XXIII* (pp.1815-1830). Madrid: Delta Publicaciones. Recuperado de: <http://www.asepelt.org/>

CENICEROS, J.C. Y E. OTEO (2003). *Orientación socio-laboral basada en itinerarios: una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid: Fundación Tomillo.

CES (2004). *La situación de las Personas con Discapacidad en España*. Madrid: Consejo Económico y Social. Recuperado de <http://www.ces.es>

CES (2009). *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2008*. Madrid: Consejo Económico y Social.

CHIRIKOS, T.N. Y NESTEL, G. (1981). Impairment and Labor Market Outcomes: A Cross-Sectional and Longitudinal Analysis. *Work and Retirement: A Longitudinal Study of Men*, H.S. Parnes, MIT Press, Cambridge, MA, 91-131. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

CHIRIKOS, T.N. Y NESTEL, G. (1985). Further Evidence on the Economic Effects of Poor Health. *The Review of Economics and Statistics*, 67, 61-69. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

CNSE (1999). *Retos para el Siglo XXI. Resoluciones del II Congreso de la Confederación Nacional de Sordos de España*. Madrid: CNSE y Fundación Airtel.

CNSE (2001). *Plan de Empleo para Personas Sordas*. Madrid: CNSE.

COLECTIVO IOÉ (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades* (Colección Estudios Sociales, nº 14). Barcelona: Fundación La Caixa.

COLECTIVO IOÉ (2012). *Discapacidades e Inclusión Social* (Colección Estudios Sociales, nº 33). Barcelona: Obra Social La Caixa.

- COLECTIVO IOÉ Y CIMOP (1998). *Discapacidad y Trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- CORBETTA, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- CORDEN, A. Y THORNTON, P. (2002). *Employment Programmes for Disable People: lessons from research evaluations*. London: Department for work and Pensions on behalf of the Controller of Her Majesty's Stationary Office. Recuperado de: <http://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/IH90.pdf>
- CORDÓN, E. Y GARCÍA, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 4-5. Recuperado de www.eumed.net/rev/historia/04-05/mercado-trabajo.html
- COUPER, M. P., KENNEDY, C., CONRAD, F. G., Y TOURANGEAU, R. (2011). Designing input fields for non-narrative open-ended responses in web surveys. *Journal of Official Statistics*, 27(1), 65-85.
- CUETO, B. MALO, M.A. Y RODRÍGUEZ, V. (2012). La brecha de la participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008. Observatorio de las ocupaciones del SEPE. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8, 26-33.
- CUETO, B. Y TABOADA, I. (2004). Un análisis comparativo de los programas de fomento del empleo autónomo en España. *Boletín Económico de ICE*, 2819, 9-18.
- CUETO, B., MALO, M.A., RODRÍGUEZ, V. Y FRANCO, C. (2009). *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la muestra de vidas laborales*. Madrid: Secretaria de Estado de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de la página oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf>
- DANERMARK, B. ANTONSON, S. Y LUNDSTRÖM, I. (2001). Social inclusion and career development – transition from upper secondary school to work or post-secondary education among hard of hearing students. *Scandinavian Audiology*, 30(53), 120-128.
- DÁVILA, C.D. (2004). El efecto de la discapacidad sobre la participación en el mercado de trabajo. En J. Grao (2005) (Coord.) *Actas de las XIII Jornadas de la*

Asociación de Economía de la Educación. Bilbao: Asociación de Economía de la Educación. Recuperado de <http://www.economicsofeducation.com/jornadas/jornadas-anales/comunicaciones2004/>

- DÁVILA, C.D. (2005). Perfil educativo y participación laboral de los jóvenes con discapacidad. En M. García, M. González y M. A. Muñiz (2005). *Actas de las XIV Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*. Madrid: Asociación de Economía de la Educación. Recuperado de <http://www.economicsofeducation.com/jornadas/jornadas-anales/comunicaciones2005/>
- DÁVILA, C.D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- DE LORENZO, R. Y CABRA DE LUNA, M.A. (2007). El empleo de las Personas con Discapacidad. En R. De Lorenzo y L.C. Pérez, (dirs.). *Tratado sobre Discapacidad* (pp. 1135-1200). Madrid: Thomson –Aranzadi.
- DE MIGUEL, M. (2000). *Necesidades y problemas de la población con deficiencias auditivas en el proceso de integración en el mundo laboral. La realidad de Asturias*. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- DE PABLOS, J.C. Y MARTÍNEZ, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105-133.
- DÍAZ-ESTÉBANEZ, E. ET AL. (1996). *Las personas sordas y su realidad social. Un estudio descriptivo*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- DONOSO, T. (2000). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En Sobrado, L. (edi.). *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral* (pp. 69-104). Barcelona: Estel.
- EDEI CONSULTORES (2010). *Evaluación de las políticas públicas de empleo gestionadas por el SCE. Informe final de evaluación de las gestionadas en 2007*. Las Palmas de Gran Canaria: EDEI consultores. Recuperado de <http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/observatorio/obecan/tematica/estudios/historicos>
- EIM BUSINESS AND POLICY RESEARCH (2004). *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on use and impact*. Belgium: European Union, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Social Security and Social Integration. Recuperado de: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4327&langId=en>

- ERMIDA, O. (2007). La política laboral de los gobiernos progresistas. *Nueva sociedad*, 211, 51-65. Recuperado de: <http://www.nuso.org/>
- ERVIN, A.M. (2005). *Applied Anthropology. Tools and Perspectives for Contemporary Practice* (2ª edición). Boston (USA): Pearson.
- ESTEBAN-LEGARRETA, R. (2013). La estrategia global de empleo de las personas con discapacidad y el reequilibrio entre empleo ordinario y empleo protegido. Un balance. En Cabeza, J. y Fernández, F. (Coords.) (2013). *Políticas de empleo*. (pp. 373-390). Navarra: Thomson-Reuters Aranzadi, Universidad de Vigo y Ministerio de Economía y Competitividad.
- ESTEBAN-LEGARRETA, R. (2013b). La estrategia Global de las Personas con Discapacidad. Un balance crítico tras su finalización. *Revista de Derecho Social*, 61, 43-70.
- ESTEBAN-LEGARRETA, R. Y GUTIÉRREZ, D. (2014). La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1), 7-32. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.01>
- ESTEBAN-SAIZ, M.L. (Dir.) (2003). *El libro blanco de la lengua de Signos Española en el Sistema Educativo*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia y Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE).
- EUROSTAT (2001). *Labour Market Policy Expenditure and Participants, data 1998*. Luxembourg: Eurostat. Citado en EIM Business and Policy Research (2004). *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on use and impact*. Belgium: European Union. European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Social Security and Social Integration.
- EUROSTAT (2012). *Labour market policy – expenditure and participants, data 2010*. Luxembourg: Publications Office of European Union.
- FERIA, I.R. (2013). La discriminación múltiple como reto de las políticas de empleo. En J.Cabeza y F. Fernández (Coords.) (2013). *Políticas de empleo* (pp. 231-245). Navarra: Thomson-Reuters Aranzadi, Universidad de Vigo y Ministerio de Economía y Competitividad.
- FERNÁNDEZ, S. (Dir.) (2004). *Transición Escuela-Empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

- FERRER, A., GARCÍA, B. Y MÁRQUEZ, I. (2002). *La integración de las personas sordas en la Comunidad Valenciana*. Valencia: FesordCV.
- FIGUERA, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- FIGUEREDO, M.A. (1998). Transición de la escuela al trabajo de las personas sordas. *Minusval*, 115, 177-178.
- FLÓREZ, M. A. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: Una experiencia concreta en el principado de Asturias. *Intervención Psicosocial: Revista sobre Igualdad y Calidad de Vida*, 17(3), 281-299.
- FOSTER, S.(1992). Working with deaf people: Accesibility and accommodation in the workplace. Springfield, IL: Charles C. Thomas citado en D. Stewart y T. Kluwin (2001). *Teaching deaf and hard of hearing students*. Boston: Allyn y Bacon.
- FRANCO I SALA, L. (COORD.), CAMPMANY, O. Y JOU, M. M. (2004). *Las políticas de Ocupación*. Barcelona: Fundació per la Universitat Oberta de Catalunya
- FUNDACIÓN ENCUENTRO (2001). *Informe España 2001. Una interpretación de su realidad Social*. Madrid: Fundación Encuentro.
- FUNDACIÓN EQUIPARA (2008). *Informe Equipara 2008*. Barcelona: Fundación Equipara y BBVA.
- FUNDACIÓN GRUPO SIFU (2011). *Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2011*. Recuperado de http://www.gruposifu.com/integracion-laboral-personas-discapacitadas/publicaciones/observatorio_318_1_ap.html
- FUNDACIÓN ONCE (2009). *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, 2008. Concienciación empresarial y compromiso social*. Madrid: Fundación ONCE, FSE y XTalento.
- GAGNON, Y.C. Y PICARD, F. (1999). Labour market integration of persons with disabilities. *Optimum, The Journal of Public Sector Management*, 29 (2), 23-29.
- GANON, B. Y NOLAN, B. (2007). Transitions in Disability and Work. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), 447-472.
- GARCÍA, G. Y RAMÍREZ, J.M. (2002). *Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales*. Zaragoza: Certeza.

- GARCÍA-HERRERO, G. (1988). *Los Centros de Servicios Sociales*. Madrid: Siglo XXI y Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.
- GARCÍA-SERRANO, C. (2007). Las políticas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral. *Política y Sociedad*, 44 (2), 135-151.
- GOBIERNO DE CANARIAS (1999). *Plan General de Servicios Sociales de Canarias*. Tenerife: Viceconsejería de Asuntos Sociales.
- GRAHAM, R.L. (2005). An exploration of deaf university students' perceptions of the dynamics of the vocational rehabilitation process to the achievement of their rehabilitation goals (Tesis doctoral). University of Maryland. Recuperado de <http://drum.lib.umd.edu/handle/1903/2914>
- GRUPO SIFÚ (2014). *Observatorio Empresa y Discapacidad, 2014*. Recuperado de [http://www.gruposifu.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio SIFU 2014.pdf](http://www.gruposifu.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio_SIFU_2014.pdf)
- HAMERMESH, D. (1993). *Labor Demand*. Princeton: Princeton University Press.
- HANSEN, E.M. (1999). Supported employment for people who are deaf: An overview of the unique needs and challenges. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13, 143-152.
- HAVEMAN, R. Y WOLFE, B. (1984). The Decline in Male Labor Force Participation: Comment. *Journal of Political Economy*, 92(3), 532-541. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- HOUSTON, K. LAMMERS, H.B. Y SVORNY, S. (2010). Perceptions of the Effect of Public Policy on Employment Opportunities for Individuals Who Are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Disability Policy Studies*, 21(1), 9-21.
- IMSERO (2013). *Base Estatal de datos de Personas con Discapacidad. Informe a 31/12/2012*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación. Recuperado de http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2011.pdf
- INE (2001). *Módulo de Transición de la Educación al Mercado de Trabajo realizado a partir de los datos de la EPA del segundo trimestre del año 2000*. Recuperado de la página web del INE: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/2000/&file=pcaxis

- INE (2013). *El Salario de las Personas con Discapacidad 2010*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p331&file=inebase&L=0>
- INE (2014). *El empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2012*. Recuperado de http://www.ine.es/metodologia/t22/informe_2012.pdf
- INE (2015). *El empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2009-2013*. Recuperado de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595
- ISAZA, J.G. Y MEZA, C.A. (2004). Cambios estructurales de la demanda de trabajo en Colombia. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 36. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/co/jgic.htm>
- ISRAEL, G. D. (2010). Effects of answer space size on responses to open-ended questions in mail surveys. *Journal of Official Statistics*, 26(2), 271-285.
- JÁUDENES, C. (2006). Estudio FIAPAS sobre inserción laboral de personas sordas. [Separata] *FIAPAS*, 110.
- JÁUDENES, C. (2009). Estudio FIAPAS sobre la inserción laboral de las personas sordas. *FIAPAS*, 130, 86-89.
- JÁUDENES, C. Y PATIÑO, I. (2004). Inserción Laboral en VV.AA. *Manual básico de formación especializada sobre Discapacidad Auditiva* (pp. 398-410). Madrid: FIAPAS.
- JONES, M. K. (2008). Disability and labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35 (5), 405-424.
- JORDÁN DE URRÍES, F. (2003). *El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios* (Documento 59/2003). Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. Y VERDUGO, M. A. (2003). *El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B., VERDUGO, M. A. Y VICENT, C. (2005). *Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- JORDÁN DE URRÍES, F.B. Y VERDUGO, M.A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Salamanca: INICO.

- JORDÁN DE URRÍES, F.B. Y VERDUGO, M.A. (2011). Situación de los Centros Especiales de Empleo en España (I): Impacto sobre el empleo. *Polibea*, 101, 15-22.
- KIDD, M., SLOANE, P. Y FERKO, I. (2000). Disability and the Labour Market: An Analysis of British Males. *Journal of Health Economics*, 19, 961-981. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- KING, G., KEOHANE, R. O., & VERBA, S. (2000). *El diseño de la investigación social: La inferencia científica en los estudios cualitativos*. Madrid: Alianza.
- KPMG (2012). *Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Fundación ONCE, FSE y FEACEM. Recuperado de <http://www.feaps.org/files/Documentos/CEEcompleto.pdf>
- LAHERA, J. (2005). Acceso al Mercado Laboral y contratación de los discapacitados en F. Valdés, (Dir.) y J. Lahera (Coord.) (2005). *Relaciones laborales de las personas con discapacidad* (pp. 89-140). Madrid: Fundación Largo Caballero, Fundación ONCE, Fundación José Ortega y Gasset y Biblioteca Nueva.
- LALOMA, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Telefónica, CERMI y Cinca.
- LAMBRINOS, J. (1981). Health: A Source of Bias in Labor Supply Models. *The Review of Economics and Statistics*, 63, 206-212. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- LAPARRA, M. M AGUILAR Y M. GAVIRIA (1996). Inserción por la actividad económica: un nuevo horizonte para los servicios sociales. En M.C. Alemán, y J. Garcés, (dirs.). *Administración Social: Servicios de Bienestar Social* (pp. 631-680). Madrid: Siglo XXI.
- LEPRI, C. Y MONTORBIO, E. (1993). *Lavoro e Fasce Deboli*. Milán: Stampa.
- LÓPEZ, E. (2000). El análisis de contenido tradicional, en M. García y F. Alvira (comp.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. (pp. 555-574). Madrid: Alianza.
- LOPREST, P., RUPP, K., Y SANDELL, S.H. (1995). Gender, Disabilities, and Employment in the Health and Retirement Study. *The Journal of Human Resources*, XXX. Suplemento, S293-S318. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

- LUCKNER, J.L. (2002). *Facilitating the Transition of Students Who Are Deaf or Hard of Hearing*. Austin, Texas: Pro-Ed.
- MALO, M. A. (2003). Las personas con discapacidad en el Mercado de trabajo Español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 99-126.
- MALO, M. A. (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España?. *Cuadernos de Economía*, 27(74), 75-108.
- MALO, M. A. (2004b). Las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Un análisis con datos de la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 5, 439-460.
- MALO, M. A. (2007). La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), 407-428.
- MALO, M. A. Y DÁVILA, C. D. (2006). Género, discapacidad y posición familiar: La participación laboral de las mujeres con discapacidad. *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16(1), 61-82.
- MALO, M. A. Y PAGÁN, R. (2007). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España?: Un análisis empírico con datos del panel de hogares. *Moneda y Crédito*, 225, 7-42.
- MALO, M.A. (Dir.), CUETO, B. DÁVILA, C.D., PAGÁN, R. Y RODRÍGUEZ, V. (2010). *Evaluación de las Política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a Personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de la Presidencia. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la calidad de servicios. Recuperado de la Agencia Estatal de Evaluación: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf>
- MALO, M.A. Y MUÑOZ-BULLÓN, F. (2006). Employment promotion measures and the quality of the job for persons with disabilities. *Hacienda Pública Española/ Revista de Economía Pública*, 179(4), 79-111.
- MALO, M.A. Y PAGÁN, R. (2005). Participación laboral y discapacidad: El caso de la comunidad andaluza. *Revista de Estudios Regionales*, 74, 89-116.
- MALO, M.A., DÁVILA, C.D. Y PAGÁN, R. (2009). Hacia la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español, en J.M. Zufiaur (Coord.). *Los retos de la igualdad en el trabajo* (pp. 325-350). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración y Fundación Lago Caballero.

- MARSHALL, T.H. (1965). *Social Policy in the Twentieth Century*. Londres: Hutchinson University Library. Citado en Montagut, T. (2000). *Política Social. Una introducción*. Barcelona: Ariel.
- MARTÍNEZ, J. (Coord.) (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*. (Colección Estudios Cermi.es, 42). Madrid: Cinca.
- MAZZA, J. (2003). Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 80, 165-183.
- MAZZA, J. (2011). Fast Tracking Jobs: Advances and Next Steps for Labour Intermediation Services in Latin America and the Caribbean. Recuperado de la página web oficial del Inter-American Development Bank <http://www.iadb.org>.
- MC CONNELL, C., BRUE, S. Y MACPHERSON, D. (2007). *Economía Laboral* (7ª edición castellano) (pp.: 403-433). Madrid: McGrawHill.
- MOLINA, O. (2005). *La dimensión jurídica de la política de empleo: el derecho del empleo como nueva categoría sistemática*. Sevilla: Mergablum.
- MONTAGUT, T. (2000). *Política Social. Una introducción*. Barcelona: Ariel.
- MONTANÉ, J. (1990). La orientación ocupacional: enfoques y técnicas. En actas de las *VI Jornadas Nacionales de Orientación Escolar y Profesional*. Canarias, 29 de octubre- 3 de noviembre de 1990. Citado en P. Figuera (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- MONTANÉ, J. (1993). *Orientación Ocupacional*. Barcelona: CEAC.
- MONTANÉ, J., JARRIOT, M. MARTÍNEZ, M. Y MARSOL, L. (1992). Los procesos de inserción y la influencia del programa PIBE. Documento policopiado. Universidad Autónoma de Barcelona e INEM. Citado en Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo* (p.196). Barcelona: EUB.
- MOORE, C. L. (2001). Disparities in Job Placement Outcomes Among Deaf, Late-deafened, and Hard-of-Hearing Consumers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44(3), 144-150.
- MORENO DE VEGA, F. (2013). La Política de Empleo en España tras la primera década del siglo XXI. En P.O. Alarcón y F. Moreno de Vega. (Coords.). *Políticas Públicas de Empleo. Un estudio desde el derecho comparado*. (pp. 1-38). Granada: Comares.
- NAVARRO, A. (1997). El Empleo y las Personas Sordas. En VV.AA. *Supresión de Barreras de la Comunicación* (pp. 51-56). Madrid: FIAPAS y Fundación ONCE.

- O'DONNELL, O. (1998). The Effect of Disability on Employment Allowing for Work Incapacity. University of Kent, Department of Economics, Discussion Paper 98/13. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- OCDE (2001). Employment Outlook, Paris: OCDE. Citado en EIM Business and Policy Research (2004). *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on use and impact*. Belgium: European Union, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Social Security and Social Integration.
- OCDE (2003). *Transformando la discapacidad en capacidad. Políticas para fomentar la seguridad laboral y salarial de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Asuntos Sociales. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- OLIVER, M. (2004). If I had a hammer: the Social model in action. En C. Barnes, y G. Mercer, (Eds.). *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research* (pp.18-31). Leeds: The Disability Press. Recuperado de: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-implementing-the-social-model-chapter-2.pdf>
- OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud*. Ginebra. OMS (CD-ROM, multilingüe. Versión 1.0).
- OMS (2015). *Sordera y defectos de audición* (Nota descriptiva, N°300. Marzo de 2015). Recuperado de la página web oficial de la Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs300/es/>
- OMS (s.f.). 10 Datos sobre la discapacidad. Recuperado de <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/>
- PADDEN, C. Y HUMPHRIES, T. (1988). *Deaf in America: Voices from a Culture*. Harvard, Massachusetts: Harvard University Press.
- PAGAN, R. (2007). Dynamic analysis of disability in Spain using the European Community Household Panel. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), 499-522.
- PAGÁN, R. Y MARCHANTE, A. J. (2004). Mercado laboral de las personas discapacitadas en España. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 13, 207-226.
- PALLISERA, M., VILÁ, M. Y VALLS, J. (2003). The Current Situation of Supported Employment in Spain: analysis and perspectives based on the perception of professionals. *Disability and Society*, 18(6), 797-810. doi:10.1080/0968759032000119523

- PARSONS, D.O. (1980). The Decline in Male Labor Force Participation, *Journal of Political Economy*, 88(1), 117-134. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- PARSONS, D.O. (1984). Disability Insurance and Male Labor Force Participation: A Response to Haveman and Wolfe. *Journal of Political Economy*, 92(3), 542-549 Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.
- PASCUAL, M. Y CANTARERO, D. (2007). Implications of Disability on Labor Market Participation in Spain: an empirical approach based on ECHP. *En Actas de la XXI Reunión Anual de la Asociación Española de Economía Aplicada*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://www.asepelt.org/>
- PAZ, B. (2010). *Legislación en materia de discapacidad: la perspectiva de las personas sordas. Manual práctico*. Barcelona: La Nave.
- PERELLÓ, J. Y TORTOSA, F. (1992). *Sordera profunda bilateral prelocutiva*. Barcelona: Masson.
- PERELLÓ, S. (2009). *Metodología de la Investigación Social*. Madrid: Dykinson.
- PÉREZ B. A. Y P. BLASCO (2001). *Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y tendencias*. Valencia: Nau Llibres.
- PÉREZ DEL PRADO, D. (2011). *Los instrumentos económicos de fomento de empleo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- PÉREZ, J. (2011). La reserva de empleo como mecanismo incentivador de la integración laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de http://www.integracee.es/docs/PONENCIA_JORGE_PEREZ.pdf
- PÉREZ-ESCODA, N. ET AL. (1995). Delimitación del concepto de inserción laboral desde el ámbito de la orientación ocupacional. En *V Jornadas sobre la LOGSE: Tutoría y Orientación. Comunicaciones y talleres* (pp. 411-414). Barcelona: Cedecs, citado en Pérez, B. A. y Blasco, P. (2001). *Orientación e Inserción Profesional. Fundamentos y tendencias* (p.307). Valencia: Nau Llibres.
- PINEDA, R. (1988). *Proyección y contenido de un centro ocupacional* (Colección Documentos Técnicos, 56/88 Minusválidos). Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, INSERSO.

- PIORE, M.J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Comp.) (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 193-222). Madrid: Alianza.
- PRIETO, W.O. (2009). Intermediación Laboral. *Semestre Económico*, 12(23), 35-58.
- PROMOCIONS EQUIPO (1996). *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral*. Madrid: Popular.
- PUMAR, N. (2003). *Política activa de empleo y seguridad social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- PUNCH, R., HYDE, M. Y CREED, P. (2004). Issues In The School-to-Work Transition of Hard of Hearing Adolescents. *American Annals of the Deaf*, 149(1), 28-38.
- QUINTERO, M.G. (2013). La contrapartida como instrumento teórico-práctico de articulación de las políticas activas de empleo y la protección por desempleo. En J. Cabeza y F. Fernández (Coords.) (2013). *Políticas de empleo* (pp. 177-195). Navarra: Thomson-Reuters Aranzadi, Universidad de Vigo y Ministerio de Economía y Competitividad.
- RAHOMA, M. (2007). *Educación Universitaria e Inserción Laboral de los Jóvenes en España*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- RAMOS, F. (2004). Políticas Sociolaborales. En C. Ruiz-Viñals (Coord.) (2004). *Políticas Sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar* (297-319). Barcelona: Editorial UOC.
- RECIO, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*. Barcelona: Icaria.
- RIVERO, A. (2003). *Evaluación de políticas activas de empleo. El caso de las formas de intervención cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RODRÍGUEZ, S. (2012). *La intermediación en el mercado de trabajo. Análisis y propuestas*. Madrid: La Ley.
- RODRÍGUEZ, V. MALO, M.A. Y CUETO, B. (2012). Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo. *Cuadernos de Economía*, 35(98), 100-116.
- RODRÍGUEZ-ÁLVAREZ, V. (2013). Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España, *Revista Española de Discapacidad*, 1(1), 73-95. doi: <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.01.04>
- RODRÍGUEZ-CABRERO, G. (Dir.), MARBÁN, V., MONTSERRAT, J. Y MORÁN, E. (2013). *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros. Análisis de la*

situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades en el horizonte de 2020 (1ª Ed. 2012). Madrid: Cinca.

- RODRÍGUEZ-CABRERO, G., GARCÍA, C. Y TOHARIA, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Cinca.
- RODRÍGUEZ-CASTEDO, A. (1998). Política Social y Empleo de las Personas con Discapacidad en la Unión Europea. En VV.AA.. *La situación del empleo de las Personas con Discapacidad en España. Propuestas para su reactivación* (61-110). Madrid: Escuela Libre Editorial.
- RODRÍGUEZ-GUERRA, J. (2013). *Orden liberal y malestar social. Trabajo asalariado, desigualdad social y pobreza*. Madrid: Talasa.
- RUESGA, S.M. (Dir.), LASIERRA, J. Y MURAYAMA, C. (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide.
- RUIZ-GONZÁLEZ, M.J. (Coord.) (2007). *Modelo de Centro de Día para personas con Daño Cerebral Adquirido* (Colección Documentos, Serie Documentos Técnicos, Nº 21014). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- RUIZ-OLABUÉNAGA, J.I. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- RUIZ-OLABUÉNAGA, J.I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (5ª edición). Bilbao: Servicios de Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- RUIZ-OLABUÉNAGA, J.I. (2012a). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Bilbao: Servicios de Publicaciones de la Universidad de Deusto
- RUIZ-VIÑALS, C. (Coord.) (2004). *Políticas Sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar*. Barcelona: Editorial UOC.
- RYDBER, E., GELLERSTEDT, L. Y DANERMARK, B. (2009). Toward an Equal Level of Educational Attainment Between Deaf and Hearing People in Sweden?. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 14(3), 312-323. doi:10.1093/deafed/enp001.
- RYDBER, E., GELLERSTEDT, L. Y DANERMARK, B. (2010). The position of the deaf in the Swedish labor market. *American Annals of the Deaf*, 155(1), 68-77.

- RYDBER, E., GELLERSTEDT, L. Y DANERMARK, B. (2011). Deaf People's Employment and workplaces- similarities and differences in comparison with a reference population. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 13(4), 327-345.
- RYDBERG, E. (2010). *Deaf people and labour market in Sweden. Education-Employment-Economy* (Tesis doctoral). Örebro University: Heinz Merten. Recuperada de: www.publications.oru.se
- SAN MARTÍN, C. (Coord.) (2010). *La política de empleo como elemento de inclusión social: un análisis jurídico*. Madrid: Dykinson.
- SCHLEY SARA, WALTER GERARD G., WEATHERS II ROBERT R., HEMMETER JEFFREY, HENNESSEY JOHN C., AND BURKHAUSER RICHARD V. (2011). Effect of Postsecondary Education on the Economic Status of Persons Who Are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Deaf Studies Deaf Education*, 16 (4), 524-536. doi:10.1093/deafed/enq060
- SCHOROEDDEL, J.G. Y GEYER, P.D. (2000). Long Term Career Attainments of Deaf and Hard of Hearing College Graduates: Results From a 15-year Follow-up Survey. *American Annals of the Deaf*, 145(4), 303-313.
- SEMPERE, A., CANO, Y., CHARRO, P. Y SAN MARTÍN, C. (2005). *Políticas socio-laborales* (3ª edición). Madrid: Tecnos.
- SEPE (2006-2012). *Síntesis Anual del Mercado de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- SEPE (2007). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2006*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que%20es%20el%20sepe/observatorio/informes%20mt/informes%20mercado%20trabajo.html)
- SEPE (2008). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2007*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que%20es%20el%20sepe/observatorio/informes%20mt/informes%20mercado%20trabajo.html)
- SEPE (2009). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2008*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Disponible en [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que%20es%20el%20sepe/observatorio/informes%20mt/informes%20mercado%20trabajo.html)
- SEPE (2011). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2009*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones.

Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/informes_mt/informes_mercado_trabajo.html)

SEPE (2011b). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2010*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/informes_mt/informes_mercado_trabajo.html)

SEPE (2012). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2011*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/informes_mt/informes_mercado_trabajo.html)

SEPE (2013). *Informe del Mercado de Trabajo de las PCD Estatal. Datos 2012*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/informes_mt/informes_mercado_trabajo.html)

SEPE (2014). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2013*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/observatorio/informes mt/informes mercado trabajo.html](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/informes_mt/informes_mercado_trabajo.html)

SEYFRIED E. Y LAMBERT T. (1989). *New Semi-sheltered Forms of Employment for Disabled Persons*, CEDEFOP Document. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (citado en Bergeskoc, 2001, pp.17-18).

STERN, S. (1989). Measuring the Effect of Disability on Labor Force Participation. *The Journal of Human Resources*, XXIV (3), 361-395. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

STEWART, D. Y KLUWIN, T. (2001). *Teaching deaf and hard of hearing students*. Boston: Allyn y Bacon.

TASHAKKORI, A. Y TEDDLEI, CH. (1998). *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks (California): SAGE.

- TORRADO, E. Y LÓPEZ, S. (2004). *La inserción socio-laboral a través de la formación complementaria y del desarrollo de las competencias personales*. Tenerife: Red Anagos.
- TORREBLANCA, H. Y ALBERT, M.F. (1999). Integración Socio-Laboral de Personas con Deficiencia Auditiva. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 7, 77-91.
- VENAIL, F. VIEU, A. ARTIERES, F. MONDAIN Y UZIEL, A. (2010). Educational and Employment Achievements in Prelingually Deaf Children Who Receive Cochlear Implants. *Arch Otolaryngol Head Neck Surg*, 136 (4), 366-372.
- VERDUGO, M. A. Y JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2001). *Panorámica del Empleo con Apoyo en España* (Documento 59/2001). Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- VERDUGO, M. A., JORDÁN DE URRÍES, F. B., BELLVER, F., Y MARTÍNEZ, S. (1998). Supported employment in Spain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 223-232.
- VERDUGO, M. A., JORDÁN DE URRÍES, F. B., Y BELLVER, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.
- VERDUGO, M.A, JORDÁN DE URRÍES, F.B., SÁNCHEZ, M.C. Y BENITO, M.C. (2009). *Influencia de la Protección Social y el Sistema de Pensiones en la actividad y el acceso al empleo de las Personas con Discapacidad*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FD023273/Protecci%C3%B3n_Social_Empleo_Actividad_2PREMIO_AMPANS.pdf
- VERDUGO, M.A. Y JORDÁN DE URRÍES, F. (2010). Análisis de la situación de los programas de empleo con apoyo en España. En Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, F., Orgaz, B., Benito, M.C., Martín-Ingelmo, R., Ruiz, N. y Santamaría, M.. *Impacto social del Programa ECA CAJA MADRID de empleo con Apoyo* (pp. 199-229). Salamanca: INICO y CajaMadrid.
- VERDUGO, M.A., JORDÁN DE URRÍES, F., ORGAZ, B., BENITO, M.C., MARTÍN-INGELMO, R., RUIZ, N. Y SANTAMARÍA, M. (2010). *Impacto social del Programa ECA CAJA MADRID de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO y CajaMadrid.
- VILA, M., PALLISERA, M. Y FULLANA, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes?. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32(1), 10-18.
- VILLAR, E. (1991). Aprendizaje, motivación y conducta adaptativa: la búsqueda de empleo de los titulados superiores. Tesis doctoral en microfichas. Bellatera: UAB citado en Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo* (p. 127). Barcelona: EUB.

- VIVERET, P. Y EQUIPO PROMOCIONS (2004). *Reconsiderar la riqueza y el empleo. Inserción socio-laboral y ciudadanía*. Barcelona: Icaria-Antrazyt.
- VV.AA. (2004). *Manual básico de formación especializada sobre Discapacidad Auditiva* (pp. 398-410). Madrid: FIAPAS (4ª Edición).
- WEHMAN, P. (1981). *Competitive Employment: new horizons for severely disabled individuals*. Baltimore: Paul H. Brookes.
- WELSH, W. Y FOSTER, S. (1991). Does a College Degree Influence the Occupational Attainments of Deaf Adults? An Examination of the Initial and Long Term Impact of College. *Journal of Rehabilitation*, 1(57), 41-48.
- WHEELER-SCRUGGS, K. (2002). Assessing The Employment and Independence of People Who Are Deaf and Low Functioning. *American Annals of the Deaf*, 147(4), 11-17.
- WILLOUGHBY, L. (2011). Sign Language Users' Education and Employment Levels: Keeping Pace with Changes in the General Australian Population? *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 16(3), 401-413.
- WINN, S. (2005). Post-school outcomes for congenitally deaf adults in Australia: A marginalized minority. Paper presented at the New Directions in Social Policy International, Social Policy citado en Winn, S. (2007). Employment outcomes for people in Australia who are congenitally deaf: Has anything changed? *American Annals of the Deaf*, 152(4), 382-390.
- WINN, S. (2006). Is there a link between hearing aid use, employment and income?. *American Annals of the Deaf*, 151(4), 434-440.
- WINN, S. (2007). Employment outcomes for people in Australia who are congenitally deaf: Has anything changed? *American Annals of the Deaf*, 152(4), 382-390.
- YUKER, H. E. (1988). The effects of contact on attitudes toward disabled persons: Some empirical generalizations, en H.E. Yuker(ed.). *Attitudes Towards Persons with Disabilities*, (262-278). Nueva York: Springer Publishing Company. Citado en Malo, M. A. y Pagán, R. (2007). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? : Un análisis empírico con datos del panel de hogares. *Moneda y Crédito*, 225, 7-42.
- ZWINKELS, W. (2001). The Employment Situation of People with Disabilities in the European Union. Research paper, EIM Business and Policy Research <http://www.employment-disability.net>. Citado en Dávila, C. D. (2006). Discapacidad y género: Un estudio de participación en el mercado de trabajo español. *Moneda y Crédito*, 223, 127-158.

Anexos

Anexo nº 1. Personas con discapacidad con certificado según distintas fuentes de información

Fuente	Ambos Sexos		Varones		Mujeres	
EDDES-99						
Total PCD	500.382		290.893		209.488	
Deficiencias oído	65.717		37.434		28.283	
EDAD-2008	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Con certificado						
Total PCD	1.322.500	35,03	1.511.300	43,78	2.276.200	29,22
Deficiencias Oído	228.900	25,17	118.500	30,67	110.400	21,1
Discapacidad audición	263.900	24,88	136.500	30,01	127.400	21,03
Sin certificado						
Total PCD	2.452.400	64,97	847.400	56,22	1.605.100	70,78
Deficiencia Oído	680.500	74,83	268.600	69,33	411.900	78,9
Discapacidad audición	796.700	75,12	318.300	69,99	478.500	78,97
Base Datos IMSERSO (personas con certificado)						
Personas con Discapacidad						
Total nacional	2.640.300		1.300.135		1.340.165	
Total Canarias	97.073		42.874		54.199	
Total S/C Tenerife	52.789		21.335		31.454	
Total Las Palmas	44.284		21.539		22.745	
Deficiencias auditivas						
Total nacional	148.526		73.151		71.742	
Total Canarias	4.300					

Nota: EDDES-99: miles de personas de 6 a 64 años; EDAD-2008: miles de personas de 6 y más años; Base datos IMSERSO: personas reconocidas de cualquier edad. Fuente: elaboración propia a partir de la EDDES-99, la EDAD-2008 y la Base de Datos de PCD del IMSERSO

Anexo nº 2. Relación de resoluciones de las convocatorias analizadas

Convocatorias de los programas experimentales de empleo en Canarias (2004-2011)

- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 1 de octubre de 2004, de la Presidenta, relativa a la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 200, viernes 15 de octubre de 2004.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 16 de septiembre de 2005, de la Presidenta, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 192, jueves 29 de septiembre de 2005.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 11 de septiembre de 2006, de la Presidenta, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 183, martes 19 de septiembre de 2006.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 24 de abril de 2007, de la Presidenta, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 91, lunes 7 de mayo de 2007.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 27 de mayo de 2008, del Presidente, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 111, jueves 5 de junio de 2008.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 13 de agosto de 2009, del Presidente, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 165, martes 25 de agosto de 2009.

- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 28 de abril de 2010, del Presidente, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 90, lunes 10 de mayo de 2010.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 25 de mayo de 2011, de la Presidenta, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de Programas Experimentales en materia de empleo. Boletín Oficial de Canarias, núm. 108, jueves 2 de junio de 2011.

Relación de resoluciones de convocatorias de los proyectos integrados de empleo

- Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM).- Resolución de 26 de julio de 2001, del Presidente, por la que se convoca la concesión de subvenciones para la realización durante los años 2001 al 2003 de acciones para la inserción laboral de personas en exclusión social o con riesgo de padecerla, mediante la suscripción de convenios de colaboración. Boletín Oficial de Canarias núm. 107, miércoles 15 de agosto de 2001.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 29 de diciembre de 2003, de la Presidenta, por la que se convoca concurso para la concesión de subvenciones para la financiación de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad física, psíquica y/o sensorial, mediante la suscripción de convenios de colaboración (Eje 44, Medida 10 del P.O.C. 2000-2006). Boletín Oficial de Canarias núm. 253, martes 30 de diciembre de 2003.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 31 de julio de 2007, del Presidente, por la que se aprueban las bases que han de regir en la concesión de subvenciones con destino al desarrollo de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad durante el período 2007-2009 y se efectúa convocatoria (PROILDIS). Boletín Oficial de Canarias núm. 163, martes 14 de agosto de 2007.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 9 de diciembre de 2009, del Presidente, por la que se aprueba la convocatoria, mediante tramitación anticipada, de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, dirigidas a la realización de proyectos de itinerarios integrados de inserción laboral de personas en

situación de exclusión social o en riesgo de padecerla, inmigrantes y personas con discapacidad. Boletín Oficial de Canarias núm. 248, lunes 21 de diciembre de 2009.

Relación de convocatorias de subvenciones del Cabildo de Tenerife

- Cabildo Insular de Tenerife. Servicio de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo. ANUNCIO. El Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo de Tenerife, en sesión celebrada el 6 de marzo de 2006, aprobó la convocatoria de subvenciones a entidades que actúen en el ámbito del empleo, para la realización de proyectos de empleo. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 39, viernes 17 de marzo de 2006.
- Cabildo Insular de Tenerife. Servicio de Desarrollo Económico e Innovación. ANUNCIO. El Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo de Tenerife, en sesión celebrada el 10 de marzo de 2008, aprobó la convocatoria de subvenciones para el apoyo a actividades en materia de empleo realizadas por entidades sin fines lucrativos para el ejercicio 2008. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 67, jueves 3 de abril de 2008.
- Cabildo Insular de Tenerife. Área de Economía y Competitividad. ANUNCIO. El Consejero Delegado de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo, por delegación del Consejo de Gobierno Insular, aprobó con fecha 17 de marzo de 2009 la convocatoria de subvenciones para el apoyo a actividades en materia de empleo realizadas por entidades sin fines lucrativos, para el ejercicio 2009. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, núm. 58, viernes 27 de marzo de 2009.
- Cabildo Insular de Tenerife. ANUNCIO. El Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo de Tenerife, en sesión celebrada el 19 de julio de 2010, aprobó la Convocatoria anticipada para el otorgamiento de subvenciones para el apoyo a actividades en materia de empleo realizadas por entidades sin fines lucrativos, para el ejercicio 2011, todo ello condicionado a la existencia de crédito adecuado y suficiente para el próximo ejercicio económico y pudiendo ampliarse el mismo en función de las disponibilidades presupuestarias. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 180, jueves 9 de septiembre de 2010.

Relación de normativa aplicable a los Programas de Empleo de Interés Social

- ORDEN de 19 de diciembre de 1997 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro que contraten, desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. BOE nº 312, del 31 de diciembre de 1997.
- ORDEN TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. BOE nº 176, del 22 julio 2004.
- Servicio Canario de Empleo.- Resolución de 18 de octubre de 2010, del Presidente, por la que se aprueba la convocatoria, de forma anticipada, para la concesión de subvenciones en el ámbito de la colaboración con la Comunidad Autónoma, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro con centro de trabajo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias y que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, en el ejercicio 2011. Boletín Oficial de Canarias nº 212 del 27 de octubre de 2010
- Programas de adquisición de experiencia laboral a través de empleo de interés social es la denominación del SCE para los convenios [http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sce/politic
as_activas_empleo_sce](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/sce/politic
as_activas_empleo_sce)

Anexo nº 3. Relación de dimensiones e ítems para el análisis comparativo de los proyectos

Dimensión	Ítems
Características generales	Denominación formal en FUNCASOR Tipo de convocatoria (general, específica PCD, otras) Se especifica a las pcd como un grupo específico entre los que considera la convocatoria general Ámbito geográfico (Tenerife o La Palma) Duración (en meses) del proyecto Fecha inicio Fecha de fin Año de inicio Año de resultados
Objetivos esperados	Objetivo exigido en la convocatoria Objetivo comprometido por la entidad Objetivo de inserción esperado
Participantes	Número total de plazas disponibles por año Número de plazas ocupadas por PCDA ¿Existe la obligación de mantener todas las plazas ocupadas? La selección de los participantes la realiza: la entidad, el SCE o ambos. Criterios de elegibilidad de los participantes (internos de la entidad) ¿Exige que sean perceptores prestación o subsidio por desempleo? Prevé ayudas y/o becas Cuantía de la beca Cuantía de la ayuda al transporte
Actividades	¿Cómo se establece el itinerario de integración laboral? ¿Incluye planes individuales? Formación Ocupacional Formación complementaria Número de plazas ofertadas de formación ocupacional por año En el caso de formación ocupacional: a) Duración máxima total de la formación ocupacional b) Especialidades de formación ocupacional ofrecidas y duración en horas ¿Está prevista la formación en centro de trabajo, practicas no laborales o similares? ¿Incluye TRABAJO con las empresas? ¿Se realiza seguimiento postcontratación?
Profesionales	Nº de profesionales (total) Nº de Profesionales de atención directa Nº de Profesionales de atención indirecta Nº de Preparadores Laborales Nº de Docentes Coste total personal Coste total personal de atención directa

Dimensión	Items
Profesionales	Coste total personal de atención indirecta Coste total PP.LL. Coste total docentes Coste personal/coste total
Financiación	¿Está vinculada la financiación al logro de objetivos? Naturaleza de los fondos (públicos, privados, mixtos) Dotación total convocatoria Presupuesto total Presupuesto por años
Evaluación	Tipo de evaluación según el momento (resultados, proceso o ambas) Tipo de evaluación según la procedencia de los evaluadores (externa, interna, mixta) Tipo de evaluación según el tipo de información que recaba (cuantitativa, cualitativa o mixta) ¿Está previsto un sistema para el análisis de la satisfacción global con la participación en el proyecto?
Resultados	Nº contratos totales Nº contratos PCDA Ratio contratos PCDA/total Se logra el objetivo previsto Desviación del objetivo previsto Costes medios por contratos (totales y válidos)

Anexo nº 4. Variables incluidas en la base de datos inicial (N=366)

Id: número de expediente			
Variables personales			
Isla	Tenerife o La Palma		
Municipio de residencia	Municipio de residencia de la persona registrada en su ficha social. Agrupados en mayor o menor de 50.000 habitantes		
Sexo	Se distingue entre hombres y mujeres		
Edad	Se registrarán las edades exactas calculadas como la diferencia entre la fecha de obtención de los datos y el año de nacimiento.		
Características personas sordas	Tipo de sordera	sordera o hipoacusia	Según audiometría perdida mayor o menor que 90dB, en su defecto descripción del certificado de discapacidad, sordera igual hipoacusia profunda e hipoacusia para el resto.
	Audifono	Si o no	Recogido por los profesionales en la ficha social
	Implante coclear	Si o no	Recogido por los profesionales en la ficha social
	Sistema de comunicación	Auditivo (comunicación predominantemente oral) ó Visual (predominantemente lengua de signos) Ambos, ninguno predomina	Recogido por los profesionales en la ficha social y/o en la laboral. Contrastado en los casos de duda con los ILSES.
	Discapacidad asociada	Si o no	Según la base de datos, confirmado con el certificado de discapacidad
Certificado de discapacidad	Si o no		
Porcentaje de discapacidad reconocido	Se registra el porcentaje concreto y se agrupan en: mayor o menor que el 65% que es el que da acceso a las pensiones no contributivas.		
Pensión no contributiva	Se computará la persona es o no perceptora de este tipo de prestación económica.		
Nivel de estudios	Se registrarán el nivel máximo alcanzado en el sistema educativo reglado. Se agrupan en cinco grandes grupos: Sin estudios, primarios (certificado de escolaridad), enseñanza obligatoria terminada (ESO, EGB, graduado escolar y graduado en ESO), enseñanza postobligatoria de grado medio (BUP, Bachillerato, COU, FP I) postobligatoria de grado superior (FP II) y universitarios (diplomaturas y licenciaturas).		
Cursos realizados	Número de cursos de formación ocupacional realizados		
Formación en centro de trabajo (prácticas no laborales)	Si o no		
Carnet de conducir	Se refiere a si dispone de la licencia para conducir tipo B (coches).		
Trasporte propio	Se registrará si dispone de vehículo propio.		
Experiencia laboral previa	Se trata de conocer si la persona ha trabajado con anterioridad a su incorporación al proyecto en el que consigue trabajo, en cualquier ocupación		
Inscrito en el SCE como demandante de empleo	Si o no, en el momento en que se da de alta el usuario en el proyecto de incorporarse al proyecto la fecha de recogida de los datos)		
Año de alta en la	La fecha en que se abrió el expediente en la organización que se supone		

organización	como primera intervención con ese sujeto.
Variables de referencia	
Periodo de análisis	Proyectos iniciados desde el 01/01/2006 y con finalización hasta 30/04/2012 como periodo de ejecución de los mismos, con efectos hasta 30/10/12. Datos extraídos de la B+D a 2/11/12 previa actualización de los casos correspondientes a los últimos Proyectos acabados.
Número de proyectos en los que participó	Número total de proyectos en los que ha participado entre 01/01/2006 y 31/12/2011, llevados a cabo en FUNCASOR
Proyectos en los que ha participado	Experimental, Proildis, Taginaste, Otros.
¿Consiguió trabajo? (por cada proyecto en el que participó)	Si o no
Variables de los contratos suscritos	
Tipo de contrato logrado (por proyecto)	Caracterizados según sean: indefinidos o temporales
Duración de cada contrato	Se registra el número de días de cada uno de los suscritos en cada proyecto
Tipo de jornada	Número de horas semanales para cada contrato suscrito
Puesto de trabajo	Ocupación que desempeña la PCDA, según el contrato
¿Está bonificado?	Si o no
Variables de los centros de trabajo	
Tipo de centro de trabajo	Protegido (centros especiales de empleo) u ordinario (todas las demás empresas).
Tamaño de la empresa	Nº de trabajadores y agrupados en mayor o menor de 50 trabajadores.
Sector y subsector de actividad	Agricultura, Industria, Construcción y Servicios. Los subsectores se corresponden con los códigos de la CNAE de 2011 de cada empresa

Anexo nº 5. Modelo de cuestionario para los responsables

CUESTIONARIO PARA LOS RESPONSABLES DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE FUNCASOR

Este cuestionario consta de 9 apartados (uno por página) además de la página actual. Escriba libremente sus respuestas, indicando lo que considere oportuno en relación con las preguntas formuladas. Completar las respuestas le ocupará entre 30 y 40 minutos aproximadamente. Puede grabar sus respuestas por partes y retomarlo en otro momento. Si tiene alguna duda en su cumplimentación puede dirigirse a celsacaceresr@gmail.com.

1. Edad
2. Nivel de estudios terminados (Indique su titulación académica)
3. Puesto de trabajo (Especificar la denominación concreta o déjelo en blanco si ya no trabaja en la entidad)
4. Actividades principales de su puesto de trabajo
5. Antigüedad en ese puesto de trabajo Indique el número de años –o el nº de meses si es menos de un año-
6. Si ha realizado alguna formación específica para desempeñar su puesto de trabajo, indique el nombre del título y la duración en horas
7. ¿Trabajó en el servicio o en algún proyecto concreto entre 2006 y 2011?

Si

No

1. Características generales

En esta página encontrará 4 cuestiones de carácter general referidas al Servicio de Integración Laboral de FUNCASOR. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

8. ¿Puede describir el propósito y las actividades que se ofrecen desde el servicio de INTEGRACIÓN LABORAL de FUNCASOR?
9. ¿De qué depende que se ofrezcan esas actividades en las distintas sedes de la entidad (Tenerife o La Palma)?
10. ¿De qué depende que se ofrezcan una u otras actividades?
11. En su opinión ¿En qué consiste la estrategia de intervención (método o metodología) que se utiliza en el Servicio de INTEGRACIÓN LABORAL de FUNCASOR para lograr su propósito?

2. Objetivos

En esta página encontrará varias cuestiones en relación con los objetivos que se proponen en los proyectos. en la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

12. En la documentación analizada (memorias de los proyectos) se hace referencia a cierto porcentaje de “inserciones o integraciones” ¿A qué se refieren exactamente con esas expresiones?
13. ¿De qué depende que se propongan como objetivos un porcentaje mayor o menor de inserciones (o integraciones)? Señale las razones o los criterios que se consideran para establecer ese porcentaje
14. En su opinión, ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma actual de formulación de los objetivos de los proyectos?

3. Participantes

En esta página encontrará varias cuestiones en relación con las personas que se incorporan a los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

15. ¿Cómo se seleccionan los participantes que se orientan a cada proyecto? Se refiere a si existen criterios complementarios a los establecidos en las normativas que regulan los distintos tipos de proyectos

16. En las memorias de los proyectos se habla de “nivel de empleabilidad” ¿Qué entiende por empleabilidad?

17. ¿Cómo se determina la proporción de Personas con Discapacidad Auditiva que se incorpora a cada proyecto?

18. ¿Qué mecanismo se utiliza para cubrir las vacantes (bajas, abandonos o empleos) en los diferentes proyectos?

Interesa conocer si existe un procedimiento general propio de la entidad, distinto de las normas de obligado cumplimiento según las condiciones de realización establecidas para cada proyecto

19. En su opinión ¿Cómo influyen las becas y las ayudas disponibles en los proyectos en la decisión de participación de las personas con discapacidad auditiva en los mismos?

Se refiere a la medida en que la participación efectiva en los proyectos queda condicionada por que existan ayudas para compensar los gastos que supone incorporarse o si por el contrario cuándo una persona está realmente interesada en encontrar empleo las becas y las ayudas disponibles son indiferentes

4. Actividades principales

En esta página encontrará varias cuestiones relacionadas con el contenido principal de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

20. ¿Cuáles son las actividades principales que se ofertan en los diferentes proyectos?

21. ¿Podría indicar las ventajas y los inconvenientes de cada una de las actividades que se ofrecen para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva?

22. ¿En qué consiste el trabajo que se realiza con las empresas?

23. En relación con el trabajo que se realiza con las empresas, en su opinión ¿Cuáles son los principales obstáculos que se encuentran?

24. ¿Cómo se realiza el emparejamiento entre las personas con discapacidad auditiva y los puestos de trabajo encontrados?

Se refiere a las acciones que se ejecutan para seleccionar las personas que se remiten a las empresas con empleos disponibles

5. Profesionales

En esta página encontrará varias cuestiones relacionadas con los profesionales de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

25. ¿Cuáles son los criterios que se utilizan para asignar los profesionales a los distintos proyectos?

6. Financiación

En esta página encontrará una cuestión relacionada con la financiación de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

26. ¿Qué elementos de la ejecución de los proyectos se ven limitados por la financiación disponible en cada uno de ellos?

Interesa conocer su opinión sobre si tener un mayor o menor número de profesionales en un proyecto repercute en la intervención que se realiza y cuáles son las consecuencias concretas

7. Evaluación

En esta página encontrará varias cuestiones relacionadas con la evaluación de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

27. ¿Cómo se lleva cabo la evaluación de los proyectos?

28. ¿Para qué se utilizan los resultados de la evaluación?

29. ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma de evaluación utilizada actualmente?

8. Resultados

En esta página encontrará varias cuestiones relacionadas con los resultados de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

30. En relación con los resultados obtenidos en los distintos proyectos, en su opinión ¿Cuáles son los factores que determinan estos resultados?

31. ¿En qué medida cree que los incentivos a la contratación son útiles para que los empresarios se decidan a contratar una personas con discapacidad auditiva?

32. En general ¿Cuál considera que es la percepción empresarial sobre el empleo de las personas con discapacidad auditiva?

33. Según su experiencia ¿Ha mejorado la consideración que tienen las empresas sobre las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva? Si su respuesta es afirmativa ¿En que sentido se observan los cambios?

34. ¿De qué modo cree que la crisis económica ha afectado a los resultados globales de los proyectos?

35. ¿Cree que los empleos logrados en los proyectos son una vía útil para la emancipación y la autonomía financiera? ¿Por qué?

9. Opinión general

Esta es la última página del cuestionario, en ella encontrará dos cuestiones.

36. ¿Podría señalar cuales son las las debilidades y las fortalezas de los distintos proyectos ejecutados?

37. ¿Qué piensa sobre la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva? Si lo estima conveniente, puede señalar debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas y retos futuros

Muchas gracias por su ayuda en esta investigación

Anexo nº 6. Modelo de cuestionario para los profesionales

CUESTIONARIO PARA LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE FUNCASOR

Este cuestionario consta de 9 apartados (uno por página) además de la página actual. Escriba libremente sus respuestas, indicando lo que considere oportuno en relación con las preguntas formuladas. Completar las respuestas le ocupará 20 minutos aproximadamente. Puede grabar sus respuestas por partes y retomarlo en otro momento. Si tiene alguna duda en su cumplimentación puede dirigirse a celsacaceresr@gmail.com

1. Edad
2. Nivel de estudios terminados

Indique su titulación académica

3. Puesto de trabajo en FUNCASOR (Especificar la denominación concreta o déjelo en blanco si ya no trabaja en la entidad)
4. Actividades principales de su puesto de trabajo
5. Antigüedad en ese puesto de trabajo

Indique el número de años –o el nº de meses si es menos de un año–

6. Si ha realizado alguna formación específica para desempeñar su puesto de trabajo, indique el nombre del título y la duración en horas
7. ¿Trabajó en el servicio o en algún proyecto concreto entre 2006 y 2011?

Si

No

1. Características generales

En esta página encontrará 1 cuestión de carácter general referida al Servicio de Integración Laboral de FUNCASOR. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

8. En su opinión ¿En qué consiste la estrategia de intervención (método o metodología) que se utiliza en el Servicio de INTEGRACIÓN LABORAL de FUNCASOR para lograr su propósito?

2. Objetivos

En esta página encontrará dos cuestiones en relación con los objetivos que se proponen en los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

9. En la documentación analizada (memorias de los proyectos) se hace referencia a cierto porcentaje de “inserciones o integraciones” ¿A qué se refieren exactamente con esas expresiones?

10. En su opinión, ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma actual de formulación de los objetivos de los proyectos?

3. Participantes

En esta página encontrará dos cuestiones en relación con las personas que se incorporan a los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

11. En las memorias de los proyectos se habla de “nivel de empleabilidad” ¿Qué entiende usted por empleabilidad?

12. En su opinión ¿Cómo influyen las becas y las ayudas disponibles en los proyectos en la decisión de participación de las personas con discapacidad auditiva en los mismos?

(Se refiere a la medida en que la participación efectiva en los proyectos queda condicionada por que existan ayudas para compensar los gastos que supone incorporarse o si por el contrario cuándo una persona está realmente interesada en encontrar empleo, las becas y las ayudas disponibles son indiferentes)

4. Actividades principales

En esta página encontrará tres cuestiones relacionadas con el contenido principal de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

13. Teniendo en cuenta las diferentes actividades que se realizan en los proyectos ¿Podría indicar las ventajas y los inconvenientes de cada una de las actividades que se ofrecen para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva?

14. En relación con el trabajo que se realiza con las empresas, en su opinión ¿Cuáles son los principales obstáculos que se encuentran?

15. ¿Cómo se realiza el emparejamiento entre las personas con discapacidad auditiva y los puestos de trabajo encontrados?

(Por emparejamiento se entiende las actividades llevadas a cabo para realizar el ajuste entre la persona y el puesto de trabajo encontrado.)

5. Profesionales

En esta página encontrará una cuestión relacionada con los profesionales de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

16. ¿Qué implicaciones puede tener en la intervención el número de profesionales asignados a los distintos proyectos?

(Interesa conocer su opinión sobre si tener un mayor o menor número de profesionales en un proyecto repercute en la intervención que se realiza y cuáles son las consecuencias concretas)

6. Financiación

En esta página encontrará una cuestión relacionada con la financiación de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

17. ¿Qué elementos de la ejecución de los proyectos se ven limitados por la financiación disponible en cada uno de ellos?

7. Evaluación

En esta página encontrará una cuestión relacionada con la evaluación de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

18. ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma de evaluación utilizada actualmente para la valoración de los proyectos?

8. Resultados

En esta página encontrará varias cuestiones relacionadas con los resultados de los proyectos. En la medida de lo posible centre sus respuestas en las circunstancias que afectaron al servicio entre 2006 y 2011.

19. En relación con los resultados obtenidos en los distintos proyectos, en su opinión ¿Cuáles son los factores que determinan estos resultados?

20. ¿En qué medida cree que los incentivos a la contratación son útiles para que los empresarios se decidan a contratar una persona con discapacidad auditiva?

21. En general ¿Cuál considera que es la percepción empresarial sobre el empleo de las personas con discapacidad auditiva?

22. Según su experiencia ¿Ha mejorado la consideración que tienen las empresas sobre las posibilidades de inserción laboral de las Personas con Discapacidad Auditiva? Si su respuesta es afirmativa ¿En qué sentido se observan los cambios?

23. ¿De qué modo cree que la crisis económica ha afectado a los resultados globales de los proyectos?

24. ¿Cree que los empleos logrados en los proyectos son una vía útil para la emancipación y la autonomía financiera? ¿Por qué?

(Por autonomía financiera se entiende que una persona disponga de recursos monetarios suficientes para afrontar los gastos que supone vivir de manera independiente)

9. Opinión general

Esta es la última página del cuestionario, en ella encontrará dos cuestiones.

25. ¿Podría señalar cuales son las debilidades y las fortalezas de los distintos proyectos ejecutados?

26. ¿Qué piensa sobre la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva? Si lo estima conveniente, puede señalar debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas y retos futuros

Muchas gracias por su ayuda en esta investigación

Anexo nº 7. Respuestas literales a los cuestionarios

En este anexo se incluyen las respuestas literales que se obtuvieron en los cuestionarios dirigidos a los informantes clave, tanto a los responsables como a los profesionales. Las respuestas se presentan en el mismo orden correlativo que se formularon las preguntas en el cuestionario, cuando fueron idénticas para ambos grupos se presentan en la misma ficha (aparece primero la que corresponde a los profesionales). En primer lugar se presenta una tabla resumen con la codificación y la equivalencia entre las cuestiones de ambos cuestionarios, seguida de las fichas con las respuestas a las preguntas.

Tabla 36. Equivalencia entre las preguntas de los cuestionarios (responsables y profesionales)

Dimensión	Nº Pregunta responsables	Código responsables	Nº Pregunta profesionales	Código profesionales
1	8	18R	-	-
1	9	19R	-	-
1	10	110R	-	-
1	11	111R	1	18
2	12	212R	2	29
2	13	213R	-	-
2	14	214R	10	210
3	15	315R	-	-
3	16	316R	11	311
3	17	317R	-	-
3	18	318R	-	-
3	19	319R	12	312
4	20	420R	-	-
4	21	421R	13	413
4	22	422R	-	-
4	23	423R	14	414
4	24	424R	15	415
5	25	525R	-	-
5	-	-	16	516
6	26	626R	17	617
7	27	727R	-	-
7	28	728R	-	-
7	29	729R	18	718
8	30	830R	19	819
8	31	831R	20	820

Dimensión	Nº Pregunta responsables	Código responsables	Nº Pregunta profesionales	Código profesionales
8	32	832R	21	821
8	33	833R	22	822
8	34	834R	23	823
8	35	835R	24	824
9	36	936R	25	925
9	37	937R	26	926
Total preguntas		30	19	

Fichas de respuestas literales por preguntas

P.18R	¿Puede describir el propósito y las actividades que se ofrecen desde el servicio de INTEGRACIÓN LABORAL de FUNCASOR?
ER1	Se ofrecen diferentes proyectos que contribuyen la integración laboral de las personas con discapacidad preferentemente auditiva. Formación ocupacional encaminada a la integración laboral. Entrenamiento para enfrentarse a una entrevista y futuro puesto de trabajo (elaboración de CV, preparación de entrevista laboral, prácticas no laborales....)
ER2	El objetivo principal la integración socio-laboral de las personas que vienen demandando empleo. Actividades: Diseño conjunto con las personas de su plan de búsqueda de empleo, diseño y ejecución de formación orientada a la mejora de las competencias de las personas, talleres específicos con temática diversa en función de necesidades detectadas en el equipo, intermediación laboral, gestión de colocación.
ER3	La capacitación formativa y laboral para la integración socio laboral de las personas con discapacidad auditiva. Las actividades que se ofrecen desde el servicio son: - Atención de usuarios/as y elaboración del PIBE. - Formación para el empleo. - Sensibilización empresarial, - Captación de ofertas. - Información de ofertas. - Seguimiento al empleo. - Orientación para la emprendeduría. - Etc.

P.19R	¿De qué depende que se ofrezcan esas actividades en las distintas sedes de la entidad (Tenerife o La Palma)?
ER1	Depende de que se disponga financiación para ello y participantes con el perfil acorde a las mismas.
ER2	Principalmente depende de que contemos con usuarios/as que las demanden, y que contemos con recursos humanos y económicos para llevarlas a cabo en tiempo que cada usuario/a necesite del servicio. El factor tiempo en muchos de los casos también es importante
ER3	De la subvención de los diferentes proyectos de empleo y de la tipología de los mismos.

P.110R	¿De qué depende que se ofrezcan una u otras actividades?
ER1	De la financiación principalmente.
ER2	Dependen prácticamente de lo mismo que comento con anterioridad

ER3	De la subvención de los diferentes proyectos de empleo y de la tipología de los mismos. Además de las demandas y expectativas de los/as usuarios/as.
-----	---

En su opinión ¿En qué consiste la estrategia de intervención (método o metodología) que se utiliza en el Servicio de INTEGRACIÓN LABORAL de FUNCASOR para lograr su propósito?	
EP1	<p>Basado en el modelo de empleo con apoyo con algunas variantes. Se basa en la atención personalizada de la persona con discapacidad, iniciándose con una valoración social que recoge diferentes aspectos, haciendo partícipe a la persona en su intervención, ya sea laboral o de otro tipo, si se involucra a la persona se logran la responsabilidad de la consecución de los objetivos.</p> <p>El camino es la preparación integral hacia una vida independiente.</p> <p>Todo depende del tipo de Proyecto de integración laboral, ya que en los mismos, se pueden englobar diferentes personas, con diferentes características y/o grado de empleabilidad, experiencia laboral, etc.</p>
EP2	<p>Básicamente, se realiza una acogida e información sobre los requisitos y obligación de formar parte del proyecto. Posteriormente, se suele hacer con la mayoría un empleo con apoyo, facilitando el acceso y acompañante durante todo el proceso de integración laboral.</p> <p>A medida que se va trabajando con la persona, se trabajan diferentes aspectos con el objetivo de mejorar la empleabilidad y autonomía laboral de la misma, facilitando el acceso al mercado laboral ordinario.</p>
EP3	<p>La metodología que se utiliza en el servicio de Integración Laboral, está centrada en la persona, diagnosticando desde un inicio las necesidades que presenta y realizando las diferentes intervenciones y acciones, de forma que se ayude al usuario/a a mejorar su problemática social que pueda limitarlo para su inserción laboral. La información se obtiene mayoritariamente a través de entrevistas individuales. En el servicio de empleo se le facilita las herramientas necesarias para fortalecer sus capacidades, confianza, etc. siempre teniendo en cuenta el compromiso e implicación del usuario/a, la duración puede ser de meses o años y se implican varios profesionales de la entidad (preparador, promotor, ILSE, trabajador social, etc.). Asimismo facilita todos los apoyos necesarios, antes, durante y después de su inserción laboral.</p>
EP4	<p>Análisis del perfil profesional de cada usuario/a, para buscar ofertas de empleo adecuadas a este perfil, con el objetivo de conseguir un contrato laboral.</p> <p>Al comienzo de ese periodo el servicio estaba centrado en la persona y como modelo usábamos el modelo de empleo con apoyo adaptado a la persona sorda. El trabajo individual ha sido siempre una característica positiva del servicio, entrenar y facilitar herramientas para facilitar la integración, tanto social como laboral.</p>
EP5	<p>El servicio sufrió un proceso de cambio importante con respecto a:</p> <p>Reducción del tiempo de atención individualizada, entrenamiento y apredizaje de hábitos y habilidades prelaborales, tareas administrativas y exigencias de objetivos....sansiones económicas por el incumplimiento de las misma. La rotacion de personal no permitía la especialización de los profesionales etc</p>
EP6	<p>Partiendo de las capacidades del individuo , integrarlo laboralmente en un puesto de trabajo en la medida de lo posible en la empresa ordinaria</p> <p>EL PROPOSITO ES LA INTEGRACION LABORAL Y QUE TENGA UN DURACION LO MAS LARGA POSIBLE.ESTUDIO DE LOS PERFILES LABORALES DE LOS USUARIOS/AS DE LOS DISTINTOS PROYECTOS DE INSERCIÓN PARA BUSCAR EL PUESTO DE TRABAJO QUE MAS SE ACERQUE A SUS DEMANDAS</p>
EP7	<p>Trabajamos principalmente los IILL, aunque nos apoyamos puntualmente en la metodología de EcA, dependiendo de las competencias, formación y habilidades socio personales y laborales con las que llega la persona la servicio. Y de este hecho dependerá que entren en proyectos más o menos exigentes en cuestión de objetivos y duración.</p>
EP8	<p>Empleo con apoyo, Se tiene en cuenta las capacidades de la persona a la hora de acceder a un empleo. Realizando apoyos y acompañamientos según la persona los necesita, favoreciendo la toma de decisiones de ésta y fomentando la autonomía en todo momento.</p>

EP9	El apoyo que se realiza desde el servicio de integración laboral se plantea mediante una metodología participativa, en la cual la persona interesada en la búsqueda de empleo deberá implicarse y participar activamente en la búsqueda y la adquisición de habilidades/competencias, siempre respaldada por el apoyo del preparador/a laboral,
EP10	Se trabaja a través de la metodología de Empleo con Apoyo, desarrollando un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona para que pueda acceder y mantener un puesto de trabajo facilitándole los apoyos que fueran necesarios.
P.111R	En su opinión ¿En qué consiste la estrategia de intervención (método o metodología) que se utiliza en el Servicio de INTEGRACIÓN LABORAL de FUNCASOR para lograr su propósito?
ER1	Se utiliza la metodología del empleo con apoyo. El entrenamiento individualizado según el perfil del/la participante para la consecución del objetivo. Dependiendo de los casos con los que estemos tratando, del proyecto en el que la persona esté incluido o no (si no está en proyecto), utilizaremos un método u otro. Desde el servicio nos apoyamos sobre todo en aplicación de métodos orientados a trabajar itinerarios individualizados de inserción, y en otras ocasiones nos basamos en el método del empleo con apoyo, no siguiendo la metodología tal y como está diseñada, por diversas razones:
ER2	necesitaríamos mas profesionales para contar con menor ratio y realizar un apoyo tal y como viene en los papeles, esto implica mayor número de recursos económicos y por tanto poder contar con periodos de trabajo mas a medio - largo plazo con la persona, algo que en este momento no es del todo viable.
ER3	Se trabaja con la Metodología de Empleo con Apoyo, basándose en la Planificación centrada en la Persona.

P.29	En la documentación analizada (memorias de los proyectos) se hace referencia a cierto porcentaje de "inserciones o integraciones" ¿A qué se refieren exactamente con esas expresiones?
EP1	A la obtención de un empleo
EP2	No tengo amplios conocimientos sobre los objetivos que se plantean en los proyectos. Pero en general, están relacionados al tipo de contrato sobre la duración y el número de horas semanales, para saber si se pueden incluir como "inserciones" para el logro de objetivos. Cabe destacar que cada proyecto tendrá objetivos diferentes.
EP3	Se refiere a los datos numéricos de las personas que consiguen un puesto de trabajo.
EP4	Inserciones: cuando los/as usuarios/as consiguen un contrato laboral, de poca duración. Integración: cuando los/as usuarios/as consiguen un contrato laboral de mejores condiciones (mínimo un año, indefinido, empresa ordinaria, ...). Desde mi punto de vista, solo es un dato numérico, que se utiliza para justificar los objetivos conseguidos o exigidos por el financiador del programa . No se tiene en cuenta la calidad en el empleo, la satisfacción de la persona en su puesto de trabajo, la calidad o atención del técnico/a de la entidad etc.
EP5	Al número de contratos que se consiguen en un periodo de tiempo. número de contratos logrados , en los programas no se contempla la intervención con la persona , ni las características de su discapacidad y/o si tiene una o más discapacidades
EP6	PORCENTAJE DE CONTRATOS CONSEGUIDOS.
EP7	Ambas parecidas pero con un matiz, para mi insertar es meter a la persona en el engranaje laboral y social en consecuencia e integrar es permitirle formar parte de la sociedad como cualquier individuo, pero creo que lo que podemos hacer y hemos hecho es conseguir contratos, que, por lo que los datos demuestran no han permitido una integración laboral ni social, esa es la generalidad, exceptuando poco casos.
EP8	Mantenimiento en el puesto de trabajo un mínimo de X meses, según marca los objetivos del proyecto.
EP9	Una inserción laboral es la incorporación de una persona al mercado laboral, es decir, cuando una persona consigue un puesto de trabajo. Sin embargo, una integración laboral no solo es la incorporación de una persona al mercado laboral, se tiene en cuenta la adaptación al puesto, la integración con sus compañeros de

trabajo, el encontrar una cierta estabilidad. ..

EP10 Hablamos de inserción laboral cuando una persona consigue un contrato de trabajo. Sin embargo, para hablar de Integración laboral es necesario que ese contrato reúna una serie de condiciones (duración, estabilidad, empresa ordinaria, ...) de tal manera que no sea una mera incursión puntual en el mercado de trabajo, sino que redunde en una integración real de la persona en el entorno en el que vive.

P.212R En la documentación analizada (memorias de los proyectos) se hace referencia a cierto porcentaje de "inserciones o integraciones" ¿A qué se refieren exactamente con esas expresiones?

ER1 Se refiere al porcentaje de personas que han conseguido o que tienen que conseguir, un puesto de trabajo en relación al número de participantes en total.

ER2 Se refiere a número de personas que consiguen un empleo acorde a las exigencias que cada organismo entiendo razonable

Inserción: Contrato de trabajo con duración determinada.

ER3 Integración: Contrato laboral que permite por sus condiciones de temporalidad, de estabilidad, de no perteneciente a entornos laborales protegidos,...fomentar la emancipación y la autonomía financiera de la persona.

P.213R ¿De qué depende que se propongan como objetivos un porcentaje mayor o menor de inserciones (o integraciones)?

ER1 La principal razón o criterio la pone el organismo financiador en las bases reguladoras de la subvención que financia el programa.

ER1 También puede darse el caso que la financiación no exija un %, en este caso la entidad lo estipula equiparado al resto de programas que existan en ese momento y según el perfil de los participantes (si son de difícil inserción se reduce el porcentaje exigido)

ER2 Los criterios que seguimos son: Puntuación de las convocatorias en base al porcentaje que pongamos, resultados de años anteriores, tipo de ofertas con las que solemos contar y perfiles de las personas que tenemos en lista de espera o propuestos para incluir en los diferentes proyectos.

ER3 Por una parte, los objetivos mínimos de integración que establecen las bases de convocatoria de los proyectos y por otra, el aumento de porcentaje de integración laboral que amplía la fundación por objetivo de Calidad.

P.210 En su opinión, ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma actual de formulación de los objetivos de los proyectos?

EP1 Me parece que están marcados de manera automática, ya que se formulan desde la administración, ignorando la situación de crisis que planea en la sociedad. Esto hace que la trayectoria de un proyecto sea una carrera hacia la consecución del número de contratos y no un trabajo dirigido de manera integral hacia la persona.

EP2 En relación a las ventajas, se suele observar un alto índice de personas que deben ser "insertadas" como forma de poder "competir" con otras entidades a la hora de lograr las subvenciones (aunque también se puede ver como un peligro). También son importante los proyectos que incluyen formación, como los certificado de profesionalidad, ya que muchos usuarios no tienen formación que les pueda dar acceso a más y mejores ofertas de empleo, y desde FUNCASOR se da la posibilidad gracias al ILSE de que toda la información sea accesible. En relación a los inconvenientes, los desconozco al no tener más información sobre los mismos, pero es cierto que la mayoría de las ofertas de empleo que se ofrecen suelen ser en su mayoría con contratos de corta duración y sueldos reducidos, algo que en aquellos usuarios que perciben PNC, les hace dudar entre aceptar la oferta de trabajo.

Inconvenientes:

Objetivos marcados por el organismo subvencionador.

EP3 Objetivos elevados que se deben alcanzar (según exigencias del organismo financiador) sin tener en cuenta las dificultades de los/as usuarios/as y el trabajo que se debe de realizar con ellos.

Las características de los/as usuarios/as que exigen determinadas convocatorias (sin formación,

o sin experiencia laboral, parados de larga duración).

Ventajas

Puedes marcar objetivos no solamente de inserción laboral, sino objetivos formativos u otros. Se cuenta con una parte de la plantilla en el área empleo que es estable y con experiencia, las cuales en la medida que la convocatoria sea flexible, formulan los objetivos teniendo en cuenta las necesidades y características de los/as usuarios/as.

Ventajas: permite una mejor planificación y control de las acciones a realizar.

EP4 Inconvenientes: se trabaja con un mayor nivel de estrés, muchas veces depende de factores externos.

(1) Ventaja y con dudas, que establecen objetivos y te obligan a crear herramientas de estrategia para conseguir resultados. Los soportes informáticos aún no están del todo cristalizados, se sigue usando el papel y los programas de gestión, por lo tanto las tareas administrativas han crecido mucho.

Inconvenientes, al usuario no se le tiene en cuenta, el tiempo de atención se ha reducido, el técnico/a no tiene tiempo para atender bien y hacer un trabajo a largo plazo...es un círculo absurdo, las ratios son muy altas por profesional y así merma la calidad en el servicio y el afectado es, por un lado el usuario y por otro el técnico que tiene mucho trabajo administrativo...

EP5 (2) los inconvenientes son muchos, pero desde mi punto de vista, uno de los más importantes es que, no se diferencia por tipo de discapacidad, no se valora a la persona como individuo, el tipo y/calidad de trabajo que logra conseguir con los apoyos de los técnicos. Los programas giran en número, no en calidad.

Las ventajas solo excitan algunos financieros. Los que más dinero dan son los que te presionan y nos dirigen a realizar una selección de los que más empleabilidad tienen, por lo tanto, aquellos que necesitan un entrenamiento más largo, quedan excluidos del sistema, ni el tipo o calidad de la integración...duración...etc

Las ventajas para mí, son que se establece un porcentaje de logros y hace que el equipo trabaje más unido

VENTAJAS: CONSEGUIR EL MAYOR Nº DE CONTRATOS/INTEGRACIONES. DAR A CONOCER EL SERVICIO DE EMPLEO A EMPRESAS. CONTRATACION DE TECNICOS EN LOS PROYECTOS.

EP6 INCONVENIENTES: MUCHA JUSTIFICACION INNECESARIA POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES, BUROCRACIA EXCESIVA. POCOS PROFESIONALES CONTRATADOS EN LOS PROYECTOS

Ventajas: conseguir un determinado número de contratos, que harán que la persona pueda mantener su situación económica a flote a duras penas y que, conseguidos estos objetivos, hayamos podido seguir pidiendo nuevos proyectos para lo mismo, también para mantener nuestros puestos de trabajo.

EP7 Inconvenientes: que con estos objetivos no se puede conseguir la integración laboral, contratos de corta duración y sin previsión de estabilidad laboral y en consecuencia social. Falta de tiempo y dedicación para trabajar en profundidad con la persona y sin previsión de futuro. Proyectos con mucha exigencia burocrática y objetivos alejados de los principios de integración socio laboral.

EP8 las ventajas son que se accede a muchas subvenciones, ya que se valora en muchas ocasiones la cantidad de contratos o integraciones más que la calidad de estos, los inconvenientes son que se pone todo el esfuerzo en llegar al número de integraciones laborales (contratos y mantener puesto de trabajo x meses) para llegar al objetivo del proyecto, sin poder trabajar con la persona de una forma global, para mejorar su calidad de vida real.

Partiendo de la base de que no conozco todos los objetivos establecidos para cada uno de los proyectos de empleo, en cuanto a los objetivos relacionados con las integraciones a conseguir puede que en algunos casos lleguen a ser un poco idealistas y difíciles de alcanzar ya que por ejemplo no es muy común que nos encontremos con empresas que ofrezcan contratos

EP9 indefinidos o el hecho de establecer un objetivo en el cual el número de contratos a conseguir o el número de personas a integrar laboralmente sea muy elevado. En cuanto las ventajas sobre la forma actual de formulación de los objetivos considero que nos ayudan a enfocar específicamente las metas que debemos alcanzar y así poder establecer las acciones que vamos a llevar a cabo.

VENTAJAS: Permite el desarrollo de un trabajo integral y a largo plazo con el usuario por lo que se pueden plantear objetivos individuales de formación e integración completos.

EP10

INCONVENIENTES: En el caso del objetivo de contratación, los requisitos que deben reunir los

contratos para considerarse válidos y por tanto cumplir con dicho objetivo, condicionan en muchas ocasiones la manera de trabajar del servicio y la respuesta a dar al beneficiario.

P.214R	En su opinión, ¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma actual de formulación de los objetivos de los proyectos?
	Las ventajas: Tener claro la línea a seguir y que los profesionales saben cuáles son los resultados que se espera conseguir de su trabajo, les ayuda a poder organizarse y planificar las tareas en función de ese objetivo.
ER1	Inconvenientes: Muchas veces el objetivo no se ajusta a la realidad del colectivo, al mercado del momento, la situación económica actual.... También obliga a trabajar pensando en el objetivo y a veces nos aparta de la persona por la cual trabajamos y sus necesidades reales.
ER2	Inconvenientes las exigencias que marca cada organismo, que no tienen en mi opinión informacion actualizada del tipo de condiciones que se están ofertando en la actualidad en las empresas, de las dificultades con las que nos encontramos dado que en su mayoría atendemos a apersonas perceptoras que no aceptan cualquier oferta ya que esto puedo suponer perder el derecho a recuperar posteriormente la prestación que venían cobrando o a que la misma se les suspenda sin tener certeza de cuando la podrán reanudar, entre otras dificultades. Como única ventaja es que todas las entidades que trabajamos ofertando estos servicios, ofrecemos mas o menos las mismas garantías de inserción/integración
ER3	Ventajas: - Que permite el diseño de una intervención individualizada e integral, por la amplia temporalidad de los proyectos. Inconvenientes: - Que no todos los objetivos están formulados por el servicio en función de las personas beneficiarias, sino que vienen establecidos por la convocatoria de subvención.

P. 315R	¿Cómo se seleccionan los participantes que se orientan a cada proyecto?
	Muchas veces la normativa exige que los participantes sean derivados de la oficina de empleo. Los criterios complementarios a los de la normativa pueden ser:
ER1	Tienen preferencia las personas con discapacidad auditiva aunque la convocatoria sea para todo tipo de discapacidad. participantes de la bolsa de reserva que tiene la entidad. participantes que no fueron integrados en proyectos anteriores, es por eso que en algunos proyectos se repiten los participantes.
ER2	Tenemos en cuenta internamente: Situación personal- social, si han estado o no en otros proyectos recientemente, la implicación de la persona en su búsqueda de empleo, actitud en su proceso de búsqueda de empleo según se registra en su plan de búsqueda, perfil de la persona para derivarlo a un proyecto y otro en función del enfoque que tenga cada proyecto. Normalmente la vinculación de candidatos/as viene establecida por el organismo financiador, aunque por parte del área de Empleo se hace una propuesta de candidatos/as, que se establece en función de la adecuación del perfil de las personas al perfil del proyecto y a las preferencias del beneficiario/a.
ER3	En los proyectos donde se deja libertad para la selección de los/as participantes, se hace en función del perfil del proyecto, de las preferencias de las personas, realizando un primer sondeo entre los/as usuarios/as de la Base de Datos de la entidad.

P.311	En las memorias de los proyectos se habla de "nivel de empleabilidad" ¿Qué entiende usted por empleabilidad?
EP1	Las aptitudes y desventajas que conforman el nivel de una persona frente al mercado laboral. Cuando se habla de empleabilidad, se hace referencia a las posibilidades de integración laboral que tiene una persona, teniendo en cuenta principalmente aspectos tales como la formación y la experiencia laboral, además, también hace referencia a la disponibilidad de geográfica, disponibilidad horaria, cargas familiares, etc.
EP2	

- EP3 Para mí es la capacidad de una persona para encontrar empleo o mejorarlo si ya lo tenemos, teniendo en cuenta su formación, experiencia, actitud, estado de salud, etc.
- EP4 Empleabilidad hace referencia a si los/as usuarios/as que participan en los proyectos son adecuados/as para los puestos de trabajo que ofertan las empresas.
- EP5 Simplemente es una medida. Personalmente me ha servido para establecer niveles de perfiles y a la hora de gestionar la oferta de empleo me resulta más operativo. Cuando tenemos un programa que me exige un porcentaje algo de integraciones, a la hora de hacer la selección de esos participantes tengo que descartar....
- EP5 Las oportunidades entre uno y tres de encontrar un trabajo y calzarlos con las capacidades que el usuario tiene, y el empresario/a demandan.
- EP5 Para mí es una medida, a la hora de valorar si nos interesa que la persona esté en un programa o en otro. Entiéndase esto como: si un programa me exige un porcentaje algo de integraciones en un periodo de tiempo limitado, busco personas con empleabilidad **media-alta** (que hayan tenido algún tipo de experiencia y que no requieran un técnico junto a ellos/os mucho tiempo)
- EP6 **TENER COMPETENCIAS LABORALES, CURRICULARES Y ACTITUDINALES QUE TIENE UNA PERSONA PARA ENCONTRAR TRABAJO CON EXITO. NIVEL DE EMPLEABILIDAD ALTO ENTIENDO UNA PERSONA CON MUCHA EXPERIENCIA LABORAL, BUEN HISTORIAL ACADEMICO Y CON HABILIDADES SOCIALES.**
- EP7 Creo que este concepto viene dado por las exigencias de los proyectos y sirve solo para el cumplimiento de los objetivos de estos. Si la persona tiene competencias, habilidades personales, sociales y laborales, formación y algo de experiencia laboral, podrá participar en los proyectos si no, aunque entre, las posibilidades de éxito serán pocas o nulas y regresará anualmente al servicio. Con lo que creo que es injusto pues deja siempre fuera a p.c.d. que no tiene ese nivel y requieren un trabajo previo.
- EP8 que una persona se conozca a si misma, sea consciente de sus competencias, persona motivada en la búsqueda de empleo, flexible, si tiene experiencia y formación,
- EP9 No hay forma de medir el nivel de empleabilidad pero si que consideramos que una persona que tenga adquiridas unas habilidades socio-laborales básicas, además posea una formación específica o diferentes formaciones y experiencia laboral posiblemente le resulte más fácil integrarse en el mundo laboral (**tiene un nivel de empleabilidad alto**). Por el contrario, una persona que no posee formación o es muy escasa y además carece de habilidades socio-laborales tendrá más dificultad y necesitará más apoyo para poder integrarse laboralmente (nivel de empleabilidad más bajo). (=p10)
- EP9 Aunque no se puede medir con exactitud el nivel de empleabilidad, consideramos que una persona que tiene adquiridas unas habilidades socio-laborales básicas, posea una formación específica y/o varias formaciones que puedan abrirle puertas al mercado laboral, posean experiencia en el mismo y además tenga disponibilidad horaria y geográfica, tiene un nivel de empleabilidad alto. Sin embargo, una persona que no tenga experiencia laboral, no posea formación o sea muy escasa y carezca de habilidades sociales y laborales tendrá más dificultades y necesitará más apoyo para conseguir integrarse laboralmente, por lo que el nivel de empleabilidad sería bajo. Esto **NO GARANTIZA** que siempre se integren laboralmente antes las personas con un nivel de empleabilidad alta ya que todo depende de la empresa, de las circunstancias, de los procesos de selección, etc.
- EP11 El nivel de empleabilidad mide las posibilidades reales que tiene una persona de encontrar y mantener un puesto de trabajo. En definitiva, mide en qué grado el perfil profesional de la persona es atractiva para la empresa.

P.316R En las memorias de los proyectos se habla de “nivel de empleabilidad” ¿Qué entiende usted por empleabilidad?

- ER1 Entiendo que se refiere al que el perfil profesional del participante tenga un buen nivel y pueda ser colocado en un empleo según la oferta del momento, es decir una persona que sea fácil integrar o conseguirle un puesto de trabajo.
- ER2 Entiendo por empleable a la persona que cuenta con experiencia profesional, tiene unas determinadas características personales que le facilitan el acceso al empleo y cuenta con las competencias mínimas para un determinado sector u oferta de empleo. A su vez, entiendo que va relacionado con la capacidad que tiene la persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él, o reorientarse profesionalmente para la búsqueda de un empleo. También lo veo unido a las expectativas que tengan los/as usuarios/as en relación a su trayectoria profesional

En cuanto a la pregunta de “empleabilidad”, es cierto que no contamos con un guión o criterios para ello por escrito, pero sí que te puedo explicar más o menos a que nos referimos: Tenemos en cuenta las competencias básicas de la persona (competencias comunicativas, del lenguaje, entender instrucciones escritas, verbales, etc), así como las competencias sociales o cotidianas (respetar normas, resolución de conflictos, situación personal/social, etc), las competencias laborales (autonomía para el empleo, memoria, atención, capacidad adaptación, experiencia, aspiraciones) . . . con todo ello y en base a las entrevistas que se tiene con los/as usuarios/as, cada PL se hace una idea de las habilidades o necesidades/carencias de la persona, que hay que trabajar conjuntamente, de cara a poderlos integrar . . . De ahí que con ello cada PL tenga como referencia toda esa información que se recoge en el Plan individual de búsqueda de empleo, y con ello determinar con la persona los ritmos de trabajo para la búsqueda de empleo: si es una persona con muy baja empleabilidad (se necesita un trabajo a largo plazo con la persona), media empleabilidad (hay que continuar trabajando con la persona ciertas carencias, habilidades, pero su perfil y las ofertas con las que contamos, permitirían que a medio plazo o incluso a corto plazo, fuera una persona que por parte de una empresa pudiera ser seleccionado/a) y una persona con alta empleabilidad normalmente son los que llamamos “mirlos blancos”, persona que aunque pueden necesitar apoyos durante su proceso de búsqueda, por su perfil, experiencia, capacidades, consideramos que ante una oferta de trabajo, será una persona que puede defender la entrevista e incluso mantener su puesto, ya que tiene los recursos para ello.

Son muchos los factores que determinan el nivel de empleabilidad de una persona: la formación, la experiencia laboral, las habilidades sociales, las competencias,... que se deben adecuar a las ofertas laborales actuales y que permiten el acceso al empleo y al mantenimiento del mismo.

ER3

P.317R	¿Cómo se determina la proporción de Personas con Discapacidad Auditiva que se incorpora a cada proyecto?
	No sé bien como se hacía entre el 2006 y 2011 porque yo me encargaba de la parte económica-administrativa.
ER1	En la actualidad intentamos que el programa esté cubierto por personas con discapacidad auditiva en su totalidad siempre y cuando haya personas que cumplan el perfil que exige la convocatoria, muchas veces esto no es posible.
ER2	La idea es que siempre estén cubiertas las plazas con personas con discapacidad auditiva, en los casos en los que no encontramos personas interesadas en participar en el proyecto que tengan discapacidad auditiva es cuando se incorporan a personas con otra discapacidad. Esto en ocasiones va unido a las exigencias de los proyectos, que si las personas no cumplen con ciertos requisitos, no pueden ser incorporadas al proyecto
ER3	Los proyectos inicialmente van dirigidos a la total participación de personas con discapacidad auditiva, por lo que en primera instancia se informa a la Comunidad Sorda y posteriormente se cubren las plazas vacantes con personas con otro tipo de discapacidad.

P. 318R	¿Qué mecanismo se utiliza para cubrir las vacantes (bajas, abandonos o empleos) en los diferentes proyectos?
ER1	No estoy vinculada directamente al área de empleo, conozco los procedimientos de forma general pero no todos en su particularidad, creo que no existe un procedimiento de sustitución de bajas, pero si existe un procedimiento de incorporación de usuarios que puede usarse también para sustituir las bajas. Normalmente se cuenta con una bolsa de reserva de futuros usuarios para cubrir estas vacantes que pueden ser usuarios que quedaron fuera por falta de plaza, usuarios que acudieron cuando el proyecto ya estaba empezado....
ER2	Se sigue los procedimientos establecidos en los convenios, en algunos casos haya que sustituir hasta muy avanzado el proyecto y en otros solo al principio, pues una vez completadas las plazas, no es necesario sustituir las bajas por ningún motivo . Se utiliza la criba inicial que se realiza por medio del SIVO y la lista de espera de nuevas personas que se inscriban para ser atendidas por el servicio, en caso contrario, se difunde la

necesidad de cubrir plazas primero en entidades que atienden a personas sordas, luego a redes con las que solemos tener contacto. En última instancia se recurre a sondeos oficiales por medio de las oficinas de empleo.

ER3 Al producirse una vacante, se informan a las personas que estén en lista de espera, si no hay personas en esta lista se realiza un nuevo sondeo por parte del SCE.

P.312 En su opinión ¿Cómo influyen las becas y las ayudas disponibles en los proyectos en la decisión de participación de las personas con discapacidad auditiva en los mismos?

EP1 La beca proporciona una ayuda para la asistencia a las formaciones, en ocasiones aunque hay interés, muchas personas no pueden asistir por los gastos que ocasiona el desplazamiento a nuestro centro. Por el contrario, la situación de necesidad es tan acuciante, que muchas personas realizan formaciones sin interés por la única razón de que existe beca asociada y es una manera de obtener unos mínimos ingresos.

EP2 De forma favorable, ya que es un "ayuda" para que a la persona no le suponga un gasto acudir a la formación, y además, sea un incentivo. A pesar de ello, hay que saber distinguir de aquellas personas que acuden a la formación por interés sobre la misma, y aquellos que lo hacen debido al interés de la beca.

EP3 Las becas influyen positivamente en algunos casos, ya que existen proyectos de larga duración ejemplo 9 meses, y son necesarias las becas para que la persona pueda costearse el transporte hasta las instalaciones de Tegueste, en muchos casos deben de utilizar dos trayectos en guagua para llegar. Hay proyectos que no disponen de beca y que los/as usuarios/as no han podido realizar la formación y trasladarse a la entidad por no disponer de recursos económicos suficientes.

EP4 Considero que las becas tienen un peso muy importante, ya que muchos/as usuarios/as deciden participar en los proyectos animados por las ayudas.

Mucho, si hay dinero participan. (un porcentaje importante)
Las personas interesadas y motivadas no se mueven por este tipo de ayudas. Siempre les conseguimos un buen trabajo.

EP5 En la comunidad sorda, se da el primer caso en un porcentaje alto
Depende de la edad y de la experiencia, pero es un factor atractivo para ellos/as. resulta un factor negativo para que acepte una oferta en los casos que: esté cobrando una pnc, sumada a la beca. Se dá que en muchos casos, cuando los empleos son a jornada parcial , se quedan desiertos- alegan- que no les compensa.

EP6 Cuando la persona está motivada, deja la beca por el trabajo.
DEPENDIENDO DEL PROYECTO Y DE LAS EXIGENCIAS DEL MISMO. PERO LA MAYORIA DE LOS/AS USUARIOS/AS QUE ENTRAN EN PROYECTO NECESITAN AYUDA; SI NO LA HAY NO PARTICIPAN. PASA EN UN 70%

EP7 Trabajamos, generalmente, con personas que llegan tanto en situaciones económicas precarias como viviendo en sistemas familiares sobreprotectores, acostumbradas a vivir de las ayudas estatales y sin saber valerse por si mismas. En este sentido las ayudas, ya sean de transporte o de asistencia, son un incentivo a participar, a veces el principal.

EP8 En general opino que influye mucho que el proyecto cuente con una beca para que la persona acceda a participar en el proyecto, la motivación económica en estos casos tienen mucho peso, y había que recordar que estaban en el proyecto con el objetivo de acceder a un empleo, y eran responsables de movilizarse para alcanzar ese objetivo.

EP9 Es cierto que algunos/as usuarios/as condicionan su participación en los proyectos dependiendo de la existencia o no de una beca de transporte u otro tipo de ayuda. Opino que si una persona está realmente interesada y motivada para la búsqueda de empleo estas becas deberían de serle indiferente pero también es cierto que determinados casos los/las usuarios/as realmente no tienen medios económicos para trasladarse hasta las instalaciones en los que se imparta una formación y/o talleres que contemplan los proyectos e incluso para acudir a las citas que establece su preparadora laboral para trabajar diferentes aspectos con los/as usuarios/as. Por otro lado, hay un alto porcentaje de usuarios/as que acuden a una formación

Es cierto que en muchos casos las becas y ayudas influyen en la decisión de las persona de entrar a formar parte de un proyecto o participar en él de forma activa, y aunque opino que si alguien está realmente interesado en encontrar un empleo, el poder beneficiarse o no de una beca o ayuda debe de serle indiferente, hay que tener en cuenta a un cierto número de personas con muchas necesidades económicas que si ya tienen muchas dificultades para acudir a las

	<p>citas puntuales con la preparadora laboral en la fundación, no podrían acudir a las formaciones que contemplan los proyectos si no existiesen dichas becas y ayudas. Lo que se podría valorar es la continuidad en el proyecto de aquellas personas que se ha detectado que no muestran motivación e interés en la formación o en la búsqueda de empleo y sólo acuden para recibir a principios de mes dicha cantidad económica.</p>
EP10	Las becas y las ayudas influyen mucho en la aceptación de participación en los proyectos puesto que las perciben como un complemento a los ingresos que tienen.
P.319R	En su opinión ¿Cómo influyen las becas y las ayudas disponibles en los proyectos en la decisión de participación de las personas con discapacidad auditiva en los mismos?
	En los proyectos de formación e integración laboral, donde tienen que asistir a una formación de larga duración, el contar con una beca o ayuda influye en la mayoría de los casos (podemos hablar que el 90% de los participantes si no tuvieran becas no asistirían a la formación)
ER1	En los proyectos que son de integración laboral, sin formación no influye el hecho de contar o no con una beca ya que la mayoría de los participantes que acuden al área de empleo es para que se les ayude a encontrar un puesto de trabajo.
ER2	Influyen en la mayoría de los casos para que las personas tomen la decisión de participar, sobre todo debido a donde están ubicadas las instalaciones de FUNCASOR, y el gasto que la persona debe realizar para venir diariamente a la entidad (en proyecto donde el transporte es diario). Por otro lado suele influir en casos donde las personas cuentan con cargas familiares, o se encuentran con una situación económica ajustada. En un número importante de casos, no participaría si no se contara con la ayuda o beca
ER3	Las becas y ayudas complementan los ingresos de la unidad familiar, por lo que son determinantes en la decisión de participación en los proyectos.

P.420R	¿Cuáles son las actividades principales que se ofertan en los diferentes proyectos?
	Formación ocupacional vinculada al empleo (formación en jardinería, gestión administrativa, reponedor de almacén, limpieza...)
ER1	Sensibilización empresarial Proyectos de integración laboral (programas experimentales en materia de empleo) Proyectos de integración laboral financiados por empresas privadas por el cumplimiento de las medidas alternativas.
ER2	Creo recordar que casi todos los proyectos llevaban algún tipo de formación. Atención individualizada, orientación, formación complementaria, ofertas de empleo, talleres con diferentes temáticas, charlas informativas, visitas guiadas relacionadas con algún sector y formación concreta, acompañamientos
ER3	1. Atención de usuarios/as y elaboración del PIBE. 2. Formación para el empleo. 3. Sensibilización empresarial, 4. Captación e Información de ofertas. 5. Seguimiento al empleo. - Etc.

P.413	Teniendo en cuenta las diferentes actividades que se realizan en los proyectos ¿Podría indicar las ventajas y los inconvenientes de cada una de las actividades que se ofrecen para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva?
	Me parece positivo dotar a los proyectos de una formación interna, en ella se adquieren muchas más habilidades que la simple materia de la que se trata.
EP1	En el ámbito del empleo se ven bastantes carencias, por un lado, y en general, las personas con discapacidad tienen una formación escasa y unas expectativas irreales, además de que el mercado laboral no termina de arrancar. El inconveniente que yo veo es que las personas con discapacidad se acomodan a que nuestra entidad les busque y encuentre un empleo, no valoran la importancia del mantenimiento de un trabajo.
EP2	INFORMACIÓN/ACOGIDA. En este apartado solo aspectos positivos, son persona podrá comprender en qué consiste el

	<p>proyecto, cuáles son las obligaciones del mismo, etc. En relación a aspectos negativos, estará la comprensión por parte del usuario, ya que dependiendo de su nivel de comprensión, y el nivel de LSE del preparado laboral, puede que tenga algunas lagunas sobre diversa información.</p> <p>APOYO/ACOMPANAMIENTO/SEGUIMIENTO.</p> <p>La persona estará segura ante cualquier tipo de duda, problema, etc. que pueda surgir en el puesto de trabajo, ya que sabe que contará con la preparadora laboral. Por el lado contrario, puede surgir dependencia hacia dicho perfil, y el propio usuario no tendrá autonomía para la resolución de conflictos, problemas, dudas, etc.</p> <p>ACOGIDA, ENTREVISTA SOCIAL Y LABORAL: Ventajas Detección de las necesidades sociales, formativas, laborales e intervención en las mismas (orientación, derivación etc). Desventajas La situación de algunos de los/as usuarios/as, hace necesario dedicarle bastante tiempo. ACOMPANAMIENTO BÚSQUEDA DE EMPLEO. Ventajas1.Fortalecer las capacidades de los/as usuarios/as, las habilidades sociales, laborales, etc .2.Ser un referente para ellos/as y ayudarles en su inserción laboral,3.La posibilidad de un desarrollo profesional real. Desventajas1.Escasa formación y experiencia laboral de algunos/as de los/as usuarios/as, con las exigencias de los proyectos y del mercado laboral.2. Atención a diversas discapacidades, por lo que hay que adaptar formación, puesto de trabajo, etc. FORMACIÓN: 1.Capacitar a los/as usuarios/as.2. ser más competitivos en el mercado laboral</p>
EP3	
EP4	
EP5	<p>Desde mi punto de vista, nuestros programas se diseñan pensando en la persona con discapacidad auditiva. El problema de los programas que incluyen formación....no contemplan una adaptación curricular y otras características del colectivo</p>
EP6	<p>VENTAJAS: CONSEGUIR ESTRATEGIAS DE BUSQUEDA, PERDER EL MIEDO A LA DISCAPACIDAD, AUTONOMIA Y AUTOCONFIANZA INCONVENIENTES:DESPUES DE REALIZAR EL ITINERARIO DE BUSQUEDA DE EMPLEO, NO LLEGAR A LA META, CREA DESMOTIVACION.</p> <p>Ventajas: Comenzar a tomar consciencia de lo que quiere para su vida, adquirir algo de habilidades, formación, ya que el sistema educativo ha sido un fracaso, conseguir un trabajo, relacionarse con el mundo, entrar en el sistema.</p>
EP7	<p>Inconvenientes: La corta duración de los proyectos para desarrollar estas actividades, la falta de dinero en las partidas para formación, la evidencia de que solo se consiguen contratos deficitarios y no se puede hablar de integración.</p> <p>Formación adaptada con ilse. Personas que no saben LSE sin apoyo en las clases, al ser los grupos grandes la/el docente no puede adaptar lo suficiente los contenidos.</p> <p>Talleres: oportunidad de desarrollar competencias, accesibles (ilse), son obligatorios en algunos proyectos por lo que la persona acude desmotivada o motivada por incentivo económico (becas)</p>
EP8	<p>Captación puestos trabajo, sensibilización empresas: obtener ofertas de empleo adecuadas al perfil de los/as usuarios/as. Muchas ofertas no se adaptan a las características de las personas, no cuenta con adaptaciones para que pueda ejercer el trabajo de una manera efectiva, e inclusiva.</p> <p>Itinerario laboral: son individualizados. Las personas que requieren mucho apoyo no es posible realizarlo por el gran número de usuarios/as en los proyectos y la presión por llegar al número de integraciones según el objetivo del proyecto.</p> <p>Talleres y formación: las ventajas son entre otras la adquisición de habilidades, competencias, conocimientos y potenciar las relaciones sociales entre las personas compartiendo experiencias...</p> <p>Uno de los inconvenientes son los diferentes perfiles existentes dentro de un mismo proyecto lo que dificulta aprovechar al máximo las sesiones.</p>
EP9	<p>Acompañamiento y apoyo en el proceso de búsqueda y mantenimiento del puesto de trabajo: las ventajas son muchas, desde la información de ofertas de trabajo, la orientación y apoyo a los usuarios/as para afrontar una entrevista o la posibilidad de entrenar determinadas tareas dentro de una empresa con el apoyo de un profesional.</p> <p>Inconvenientes:durante el proceso de búsqueda es necesario trabajar con algunos usuarios/as de forma individualizada y en ciertas ocasiones no es posible o resulta difícil hacerlo en la medida necesaria.</p> <p>* Atención usuarios/as, elaboración PIBE.</p>
EP10	<p>- Ventajas: PIBE establecido de manera consensuada: mayor grado de acuerdo e implicación en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>- Inconvenientes: Poco ajuste real entre las preferencias laborales y la formación y/o experiencia. Poca implicación e iniciativa en la búsqueda activa de empleo, se mantienen a la espera de</p>

indicaciones o aviso de ofertas.

* Formación.

- Ventajas: Programa formativo completo que cubre carencias formativas.

- Inconvenientes: Poco interés por la formación a pesar de carecer de ella.

Imposibilidad de ofrecer certificados de profesionalidad.

* Formación TBE.

- Ventajas: se facilitan herramientas y habilidades para la búsqueda activa de empleo.

* Información OFERTAS:

- Inconvenientes: Poca adecuación entre las ofertas de empleo actuales y el perfil de nuestros/as beneficiarios/as.

P.421R	¿Podría indicar las ventajas y los inconvenientes de cada una de las actividades que se ofrecen para la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva?
ER1	Ventajas de formación Que mejora la empleabilidad del participante Inconveniente de la formación Son demasiado largas y hay que mantener motivados a lo participantes para que no abandonen Poco tiempo para luego realizar las acciones de integración laboral.
ER2	Ventajas de la sensibilización empresarial Dar a conocer la actividad de la fundación y en especial el área de empleo. Se consigue fidelizar empresas que luego nos solicitan candidatos. Inconveniente. No se encuentran ofertas vinculadas a las formaciones que se ofrecen a los participantes. Ventajas: Ofrecemos una variedad de actividades y solemos ofrecer un servicio de calidad en cada una de ellas. Inconvenientes: En general las limitaciones para cumplir con los tiempos en la ejecución de cada una de las actividades, limitaciones para contar con espacios para la impartición de acciones concretas, la percepción que tienen algunas personas de sus necesidades, que no concuerdan con las que el equipo de profesionales entiende que necesitan y por tanto a veces es inviable el logro de ciertos objetivos, recursos económicos escasos para por ejemplo ejecutar formaciones mas completas, falta de participación de la comunidad sorda en general en actividades que requieran de un cierto esfuerzo y que les ayudarían a mejorar sus competencias profesionales.
ER3	1. Ventaj: La atención individualizada. Inconv: La poca formación. 2. Ventaj: Cubrir las carencias de la formación previa. Inconv: Las formaciones prioritarias no se ajustan a las preferencias y al nivel formativo de los/as usuarios/as. Además de contar con las instalaciones necesarias para impartir los certificados de profesionalidad. 3. Ventaj: Ofertar un servicio especializado en la materia en la isla. Inconv; La falta de experiencia en la contratación de personas con disCapacidad. 4. Ventaj: El control de las plataformas de publicación de las ofertas. Incov: Las ofertas no encajan con los perfiles profesionales de los/as usuarios/as. 5. Ventaj: Que ayuda al mantenimiento del puesto de trabajo. Inconv: Puede transmitir falta de autonomía.

P.422R	¿En qué consiste el trabajo que se realiza con las empresas?
ER1	Sensibilización empresarial sobre el colectivo Información sobre las ayudas que hay para fomentar la contratación de personas con discapacidad. Dar a conocer a la entidad. Asesoramiento sobre adaptación de puestos de trabajo. Apoyo en los procesos de selección Acompañamiento en los primeros momentos de comienzo de un contrato.
ER2	Requiere de un gran esfuerzo de sensibilización, concienciación y acciones de marketing para vender "personas". Creo que es un trabajo que aparenta ser sencillo, pero que requiere de una sistematización de datos, y de adaptación del profesional que lo realiza a la realidad o política de cada empresa que visita o con la que toma contacto. Consiste a grandes rasgos en intermediación laboral, gestión de colocación y seguimiento directo de la contratación con la empresa o por medio de el/la PL. Este puesto también requiere de un análisis global de las necesidades de la empresa, que permitan al promotor ofrecer

parte de nuestros servicios al gerente o responsable o que ayude a generar la necesidad de nuestros servicios en la empresa

- Sensibilización empresarial.
- Información sobre la contratación de las personas con discapacidad.
- Captación de ofertas.
- ER3 - Establecimiento de convenios (colaboración, prácticas no laborales)
- Información y Orientación.
- Seguimiento al empleo.
- Etc.

P.414	En relación con el trabajo que se realiza con las empresas, en su opinión ¿Cuáles son los principales obstáculos que se encuentran?
EP1	Ha cambiado la percepción de la persona con discapacidad a la hora de la integración, hace años era inviable explicar las capacidades de las personas con discapacidad al tejido empresarial. En la actualidad creo que es un inconveniente la especialización de los puestos de trabajo y, obviamente, la generalización de trabajos basura que se ofertan.
EP2	En general falta de sensibilización e información por parte de los empresarios hacia las personas con discapacidad y en especial con las personas con sordera
EP3	Los principales obstáculos es la falta de sensibilización del empresariado canario. La falta de tiempo de las preparadoras laborales o promotora para dedicarle a la empresa y las demandas, muchas veces relacionadas con el escaso tiempo que dedican al seguimiento e integración del usuario/a en la empresa, la información de ayudas, adaptaciones de puesto... - Prejuicios hacia las personas con discapacidad.
EP4	- Falta de tiempo por parte del personal de las empresas para llevar una coordinación. - Tipología de las empresas (pequeñas empresas, autónomos, negocios familiares), dificultan las posibilidades de nuevas contrataciones. No puedo generalizar, cada empresa la experiencia es distinta. El desconocimiento de la persona con discapacidad en general , sigue enmarcado en estereotipos sociales.
EP5	Las empresas piden , trabajadores bonificados y que no les supongan un esfuerzo...- que empiecen a trabajar yá-. Sobre todo en los tres últimos años...esta mentalidad está cambiando desde arriba, el producto R.S.E. ha calado positivamente en los RRHH de las empresas . Aún hay mucho que hacer. Con los estereotipos, la falta de información y el desconocimiento de la discapacidad. en el caso de la prevención de riesgos laborales, aún hay mucho que hacer , ya que la empresa, traduce , adaptación con inversión de dinero. Cada vez se ve más que las empresas o los departamentos de rrhh, hacen un trabajo educativo en sus plantillas y que la actitud es de cambio
EP6	DESCONOCIMIENTO. ESTIGMATIZAR LA DISCAPACIDAD. DESCONFIANZA. El desconocimiento de las p.c.d., los incentivos a la contratación que siguen siendo, a mi gusto, otra forma más de sobreprotección del estado, el que las empresas no entiendan el valor que ello supone para sus equipos de trabajo contratar a una p.c.d., que la empresa decida contratar solo pensando en los incentivos económicos y no en la persona y, por último, que en Funcasor, desde mi punto de vista, no están bien definidas las funciones y los protocolos de actuación del perfil del promotor laboral
EP7	tiempo requerido para trabajar con las empresas de una manera profunda, en acciones de sensibilización, información...
EP8	El escaso conocimiento que tienen las empresas sobre la discapacidad y la figura del preparador laboral. En muchos casos la falta de sensibilización (que aunque se realizan acciones con este fin, es un trabajo que conlleva mucho tiempo) y la poca predisposición que tienen algunas empresas para realizar adaptaciones en los puestos a ocupar por las personas con discapacidad.
EP9	La tipología de las empresas (pequeñas empresas, empresas familiares, autónomos,...) hacen que les afecte aún más la situación económica adversas por lo que, a pesar de estar sensibilizados en muchas ocasiones, no tienen posibilidad de contratar.
EP10	
P.423R	En relación con el trabajo que se realiza con las empresas, en su opinión ¿Cuáles son los principales obstáculos que se encuentran?

ER1	Que el empresario busca su beneficio y muchas veces piensa que una persona con discapacidad no rendirá igual que una persona sin discapacidad.
ER2	No existen muchas ofertas que coincidan con el perfil de los participantes. Desconocimiento de la realidad de las personas con discapacidad en general y específicamente de las personas con discapacidad auditiva; que normalmente están sensibilizados los mandos intermedios pero por las razones que sean no llega la labor de sensibilización al resto de trabajadores que son los que realmente toman contacto con las personas seleccionada para ocupar un puesto; que cada vez somos mas entidades dedicándonos a visita empresas y salvo que estén fidelizadas con nuestra entidad, a veces es difícil conseguir la oferta de trabajo o acceder a tener una cita con el responsable;
ER3	La mayoría de las empresas de la isla de La Palma son pequeñas, con poco personal. Además de los prejuicios en la contratación de personas con disCapacidad por la falta de experiencia.

P.415	¿Cómo se realiza el emparejamiento entre las personas con discapacidad auditiva y los puestos de trabajo encontrados?
EP1	Entiendo que lo ideal es hacer un filtrado minucioso entre la bolsa de personas con discapacidad para casar persona con oferta. La realidad es que la empresa necesita a una persona con tanta urgencia que es inviable este estudio. Entre esta situación y la necesidad de cumplir objetivos, en ocasiones se precipita la inserción.
EP2	Todo depende de las preferencias por el puesto de trabajo, formación, experiencia laboral, lugar del puesto de trabajo, sueldo adecuado a las expectativas, etc.
EP3	El emparejamiento se realiza a través de emplear los apoyos, apoyos en la contratación, apoyo en el puesto de trabajo ayudando al usuario/a a desarrollar apoyos naturales dentro del lugar de trabajo, capacitando para que mejore su independiente dentro de la empresa y no dependa de su preparadora laboral, etc. Asimismo se media en la empresa, para que se adecue a las necesidades del individuo o cuando surge algún problema.
EP4	Analizando la formación y experiencia laboral de los/as usuarios/as, para definir si "encajan" con los requisitos de las distintas ofertas laborales. Primero se conoce el perfil de las personas participantes de los proyectos, en función de su perfil y de sus aspiraciones, se hace una búsqueda general a través de los mecanismos públicos y privados que tengamos. En los casos que tenga un perfil específico se hace una búsqueda más individualizada de empresas en las que podría tener cabida y ...
EP5	Antes de captar los puestos, valoramos el perfil y las preferencias de la persona. Se hace una búsqueda genérica. Se intenta que la persona intervenga en su búsqueda o que participe en ella, si, con éstos medios no se encuentra un puesto de trabajo, se hace una búsqueda más estratégica y personalizada. Busco empresas donde pueda integrar a la persona.
EP6	ESTUDIO PREVIO DEL PERFIL A CONTRATAR DENTRO DEL PROYECTO. ESTUDIO DE LA OFERTA QUE PROPONE LA EMPRESA.INTENTAR ACOPLAR AMBAS. MUY DIFICIL.
EP7	Se seleccionan los perfiles que concuerden más con la oferta que lanza la empresa, aunque creo que no hay una forma consensuada de hacerlo, el procedimiento es subjetivo y arbitrario y no tenemos un protocolo establecido.
EP8	se valora si la persona tiene experiencia o formación relacionada con el puesto de trabajo, si en dicho puesto puede realizarse apoyo a la persona si esta lo requiere, si la oferta cumple con las preferencias laborales del/la usuario/a.
EP9	En un inicio se realiza un Plan Individual de Búsqueda de Empleo con cada una de las personas que entran a formar parte del proyecto, en el cual se recoge información sobre la formación y experiencia laboral que posee, sus aspiraciones profesionales (puestos aspirados, jornada, horarios, zona geográfica...).Se utiliza esta información más la que se obtiene a través del contacto con las personas(si posee ciertas habilidades sociales, destrezas...) para valorar si su perfil se ajusta a las características y requisitos del puesto ofertado. Una vez el PL considere que puede interesarle la oferta de trabajo y su perfil puede encajar con el que busca la empresa, se le envía la oferta a los/as usuarios/as para que sean ellas/ellos los que decidan si, finalmente, les interesa enviar su currículum. Se le orienta para

que tenga en cuenta aspectos importantes (transporte, horarios...).

EP10 Analizando y comparando las características de la oferta con el perfil profesional y las preferencias laborales de los/as candidatos/as.

P.424R ¿Cómo se realiza el emparejamiento entre las personas con discapacidad auditiva y los puestos de trabajo encontrados?

ER1 Se realizan reuniones de equipo donde se estudian las ofertas y los perfiles de los participantes y se deciden que personas enviar a las mismas.
A pesar de contar con una base de datos que "empareja" como dices las personas con los puestos, seguimos utilizando las reuniones de ofertas para esto, ya que entendemos que lo primero es labor propia de una empresa de intermediación pura y dura y nosotros valoramos además de las competencias que debe tener la persona, etc, otros factores que ya he ido nombrando con anterioridad. En este proceso también tenemos como referente el proyecto en el que la persona esté y el objetivo que debemos de cumplir, ya que en función de los objetivos y de las condiciones de las ofertas también enviamos unos perfiles u otros al empresario/a

ER2

ER3 Se hace un análisis del perfil profesional, las preferencias y la oferta de empleo.

P. 525R ¿Cuáles son los criterios que se utilizan para asignar los profesionales a los distintos proyectos?

ER1 La mayoría de los profesionales del área son personas con contrato fijos en la entidad y amplia experiencia y trayectoria en este tipo de proyectos.
Principalmente se designan los profesionales de la entidad y si quedan vacante se hacen una entrevista de selección.
Se seleccionan principalmente entre candidatos que ya han trabajado en proyectos similares ya sea en la propia entidad o en entidades afines.
Se les hace una entrevista personal y una prueba escrita donde tienen que desarrollar un supuesto práctico sobre una situación real de integración laboral.

ER2 Por regla general siempre en base a las actividades que se pretenden realizar, se valora que perfil profesional será necesario contratar

ER3 La experiencia y formación en los puestos que contempla el proyecto.

P.516 ¿Qué implicaciones puede tener en la intervención el número de profesionales asignados a los distintos proyectos?

EP1 Una ratio de 10-15 personas por profesional es ideal. El trabajo se realiza con calidad y la relación profunda y necesaria con la persona con discapacidad se consigue con un número así.

EP2 A mayor número de profesionales, mayor intervención individualizada se puede hacer con los usuarios, atendiendo en profundidad todas las demandas y/o necesidades que requiere cada caso. Además de la preparadora laboral correspondiente a cada caso, cabe destacar, la importante del trabajador social para poder atender todas aquellas demandas sociales que pueda tener, para que de esa forma se pueda mejorar la empleabilidad del propio, a tener "cubiertos" los aspectos sociales, y de esta forma poder centrarse en los aspectos propios de los proyectos de integración laboral. En esta línea, cabe destacar, la importancia de una buena coordinación entre todos los profesionales, realizando una intervención interdisciplinar, mejorando la calidad de la intervención.
Disponer de un mayor o menor número de profesionales en un proyecto repercute en la intervención que se realiza. Las consecuencias pueden ser las siguientes:
-Escasez de tiempo de dedicación a los/as usuarios/as o empresarios, para hacer los seguimientos, búsqueda de puestos de trabajo acorde a las necesidades y capacidades de los/as usuarios/as.

EP3 -Al tener elevada actividad administrativa y burocrática en los proyectos financiados por fondos públicos, es necesario disponer del personal adecuado por ratio de usuario/a atender, ya que se pueden cometer errores o no sistematizar datos de forma adecuada, etc.
- Estrés en el personal asignados a los proyectos.

- Contratos laborales precarios de los/as usuarios/as y con duración determinada.
- La escasa participación en otras actividades de la entidad.
- Etc.

EP4	Creo que el número de profesionales asignado a cada proyecto debería ir en función del número de usuarios/as de cada proyecto, por ejemplo si un proyecto tiene más de 15 o 20 usuarios/as debería haber más de un profesional, ya que no se podría dar una atención de calidad.
EP5	Mejora en la calidad del trabajo con el/la participante. Unos resultados con más calidad
EP6	A MAYOR Nº DE PROFESIONALES EN EL PROYECTO, UN EQUIPO INTERDISCIPLINAR, MEJOR RESULTADO. CONSECUENCIA MAYOR CONOCIMIENTO DEL USUARIO/A MEJOR ITINERARIO DE BUSQUEDA. MEJOR RESULTADO
EP7	Creo que más que tener más personal en los proyectos deberíamos afinar y aclarar más las funciones de cada profesional, hablando de esos años aunque hoy todavía, sobre todo del preparador y el promotor pero también de las funciones de la parte administrativa. Aunque si quisiéramos hacer integración socio laboral deberíamos tener un perfil dedicado solo a la burocracia y el resto al trabajo directo con las empresas y los usuarios.
EP8	Mayor número de profesionales aporta más enriquecimiento a la intervención real con la persona, ya que se puede trabajar interviniendo en las diferentes áreas (laboral, personal, familiar, en la empresa...) de una forma más eficaz. Todo dependerá del número de usuarios/as que formen parte del proyecto. Si es muy elevado, un sólo profesional no tendrá tiempo de trabajar con los/las usuarios/as de forma individualizada aspectos muy necesarios que no se puede tratar en talleres ya que requiere de mucho tiempo.
EP9	También creo que repercute en la intervención, el cambio de profesional dentro de un mismo proyecto (no que hayan 2 profesionales dentro de un mismo proyecto desde un inicio, sino que se sustituya uno por el otro a mitad del mismo) ya que comienza nuevamente el proceso : primer contacto, conocimiento del perfil del usuario, establecer una cierta confianza... y conlleva cierta confusión por parte de los usuarios/as.
EP10	La repercusión principal es la calidad de la atención que se da a la persona beneficiaria, puesto que se debe mantener una ratio de usuarios/as por profesional en función de la tipología del proyecto (proyectos de inserción laboral o proyectos de inserción laboral que combinan formación ocupacional).

P.617	¿Qué elementos de la ejecución de los proyectos se ven limitados por la financiación disponible en cada uno de ellos?
EP1	Es muy importante el mantenimiento de los puestos de trabajo, más que la búsqueda o la inserción laboral. Muchas veces, el seguimiento de los puestos de trabajo se prolonga más allá de la finalización de los proyectos.
EP2	Desconozco aspectos relacionados con la financiación de los proyectos de empleo. -El seguimiento de las personas integradas al finalizar los proyectos, que no se cuenta con una partida para ello.
EP3	-Partidas presupuestarias muy cerradas y no poder destinar para alguna formación específica que se detecte la necesidad...
EP4	Considero que hay determinados proyectos que sólo permiten desarrollar las acciones durante unos meses, o cofinanciar las acciones con otros proyectos, por lo que no se puede dar continuidad y estabilidad al servicio de integración laboral. No entiendo muy bien la pregunta.
EP5	Desde mi punto de vista, son los recursos humanos los que sufren más. Las tareas administrativas se realizan por un técnico cualificadocuando ese tiempo y conocimiento podría ser invertido en el participante y en un trabajo final de mayor calidad
EP6	FINANCIACION ESCASA. EL USUARIO/A NO ACUDE A LAS CITAS PREVISTAS DENTRO DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN POR FALTA DE RECURSOS Creo que el principal es el factor tiempo y de ahí derivan todos los demás, muchas personas llegan a los proyectos con muchas carencias que no se pueden trabajar en un año, carencias de formación para la que no hay presupuesto suficiente, solo damos cursos cortos en los que no se pueden transmitir muchos conocimientos, no hay tiempo para trabajar habilidades prelaborales si lo que debes conseguir es un contrato mínimo de 6 meses en ese año.
EP7	

EP8	escaso personal para poder trabajar de una manera más profunda con empresas, y personas que necesitan más apoyos.
EP9	Dependerá de cada proyecto. En algunos casos se puede ver limitada su difusión, la inexistencia de becas o ayudas para el transporte de los/las usuarios/as dificulta que algunas personas puedan acudir a talleres o a unas prácticas no laborales. Se puede ver afectada la calidad de los materiales que se les entregan (ej: en el caso de una formación de agricultura: uniforme, guantes...)
EP10	El seguimiento al empleo en aquellos proyectos en los que el período de inserción laboral y seguimiento se extiende hasta la presentación de la justificación de los proyectos. Por tanto, ya no hay profesionales de ese proyecto contratados y es el/la PL que pertenece a otro proyecto en ejecución el que tiene que realizarlo y por tanto dividir y compatibilizar la atención.
P.626R	¿Qué elementos de la ejecución de los proyectos se ven limitados por la financiación disponible en cada uno de ellos?
ER1	Muchas veces la financiación solo cubre el profesional asignado y no cubre el trabajo de coordinación y supervisión así como la parte administrativa contable.
ER2	En todos los proyectos las fases de elaboración y justificación de los mismos no son cubiertas por los organismos financiadores.
ER3	Gastos generales, gastos de km y becas para usuarios/as, gastos de uniformes en proyectos donde se necesitan de ellos o de EPIS para prácticas en empresa.
ER3	La integración laboral de los proyectos y el seguimiento al empleo se ven limitados, ya que finaliza el proyecto y ambas fases continúan sin financiación.

P.727R	¿Cómo se lleva cabo la evaluación de los proyectos?
ER1	La evaluación la realizan los participantes, las empresas y el organismo financiador. Se lleva a cabo con un cuestionario de satisfacción diferente según sea participante, empresa.... Además de utilizar el sistema de calidad con el que cuenta la entidad, lo que yo me encargaba de hacer es mantener reuniones periódicas con los profesionales de los proyectos, donde se revisaban los objetivos de cada proyecto, con los datos que cada profesional reflejaba en la base de datos, en sus memorias mensuales y en la tabla de contratación que solíamos usar, dado que la base de datos generaba esta información última pero a partir del 2010 dejó de funcionar y por lo que me transmitían no contábamos con recursos para la reparación de la herramienta. Con estos datos proponíamos mejoras, cambios de estrategia que yo luego veía también en equipo en las reuniones de coordinación, sobre todo por ejemplo cuando las mejoras eran de estrategias de puestos como el de promotora que influían en general en todos los proyectos. Estos resultados se trasladaban a la dirección.
ER2	A través de métodos cualitativos (nivel de satisfacción de los/as usuarios/as y las empresas, entrevistas abiertas, buzón de sugerencias,...) y métodos cuantitativos (nº de personas formadas, nº de contratos, nº de convenios con empresas,...) Esta evaluación se realiza al inicio, en el desarrollo y al finalizar el proyecto.
ER3	

P.728R	¿Para qué se utilizan los resultados de la evaluación?
ER1	Los resultados se utilizan en la memoria justificativa, en las memorias de calidad y para ver en que aspectos tenemos que mejorar de cara a ejecutar un futuro proyecto.
ER2	Para presentación de nuevos proyectos, para implantar mejoras en el servicio, para dar publicidad de ellos en nuestros soportes publicitarios, como revisión anual.
ER3	Para valorar si los resultados obtenidos con el proyecto son los planteados al inicio. Y de este modo, determinar la continuidad o las modificaciones que se estimen oportunas.

P.718	¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma de evaluación utilizada actualmente para la valoración de los proyectos?
EP1	En la época en la que trabajé en este servicio la evaluación se centraba en el número de acciones y la consecución de las integraciones.

EP2	<p>Mucho más importante es la consecución de habilidades básicas, la mejora de la calidad de vida de las personas que participaron en los proyectos, pero estas variables no se cuantifican. Al igual que en el apartado anterior no conozco de qué forma se realiza la evaluación de los proyectos que se llevan a cabo en el servicio de empleo.</p> <p>VENTAJAS</p> <p>Al disponer un Sistema de Gestión de Calidad, que se certificó en el año 2007, se comenzó a trabajar con fichas de indicadores y cuadros de mandos, donde se realizaba un seguimiento periódico, y se realizaban las evaluaciones de satisfacción.</p>
EP3	<p>INCOVENIENTES</p> <p>Evaluación poca exhaustiva una inicial y otra final en la formación. Muchas veces no se realizaba una evaluación de proceso ni un seguimiento adecuado de forma mensual. En algunas ocasiones evaluación y justificación predeterminada por el organismo financiador. Desde el punto de vista cuantitativo, creo que las evaluaciones aportan bastante información para una valoración conjunta del proyecto, pero desde el punto de vista cualitativo considero que habría que modificar la herramienta de recogida de información (cuestionario de satisfacción), ya que muchas veces las respuestas no recogen la opinión real de los/as usuarios/as y/o empresas.</p>
EP4	<p>la desconozco</p>
EP5	<p>VENTAJAS: SIRVE PARA MEJORAR</p>
EP6	<p>INCONVENIENTES: POCO TIEMPO PARA REALIZAR SONDEO DE TODAS LAS VALORACIONES.</p> <p>Los métodos para evaluar lo que evaluamos me parecen complejos para lo poco que se evalúa, la satisfacción tanto a empresas como a usuarios me parece demasiado simple y superficial, y la evaluación continua de los proyectos se dirige solamente a los objetivos del proyecto. La falta de tiempo y de organización en la coordinación hace que descuidemos la evaluación continua a los participantes y las empresas, que nos ayudaría a saber si los proyectos están cumpliendo esos objetivos generales tan bonitos que siempre ponemos.</p>
EP7	<p>en general se utilizaron valoraciones cuantitativas, basándose en cumplimiento de objetivos según las bases de los proyectos subvencionados.</p>
EP8	<p>Es necesaria una evaluación continua en cada uno de los proyectos tanto por parte de los profesionales (objetivos, acciones realizadas dentro del proyecto...) como por parte de los/las usuarios/as (formación, trato recibido...).</p>
EP9	<p>Inconvenientes: dependiendo del proyecto, quizás la evaluación que realizamos los profesionales se centra un poco más en los objetivos de integraciones conseguidas (sin quitarle importancia a este objetivo ya que la integración laboral es el fin de estos proyectos y en muchos casos existe un mínimo de integraciones exigidas) .</p>
EP10	<p>El inconveniente lo veo en la dificultad que nos encontramos para que los/as beneficiarios/as plasmen en los cuestionarios aquellas cosas que en determinados momentos verbalizan, de tal modo que los resultados obtenidos por estos cuestionarios no son del todo reales.</p>
P.729R	<p>¿Cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la forma de evaluación utilizada actualmente?</p>
ER1	<p>Las ventajas</p> <p>Conocer la opinión de las personas vinculadas a los proyectos.</p> <p>Ver en que se puede mejorar de cara al futuro.</p> <p>inconveniente</p>
ER2	<p>Hay que dedicar tiempo y esfuerzo para realizarlas y muchas veces son los profesionales vinculados los que las realizan quitando tiempo a las actividades propias de su puesto. Las ventajas que nos han proporcionado herramientas que suelen ser similares en todos los servicios, que nos han ofrecido cierta formación para utilizarlas. Los inconvenientes en nuestro servicio es que todavía estamos realizando ajustes ya que no concuerda con lo que verdaderamente necesitamos y que en la actualidad tenemos que seguir usando herramientas que utilizábamos ya que la que tenemos para ello no responde a los datos que debemos volcar y que dirección necesita para tener la información que necesita controlar para ver como va el servicio</p>
ER3	<p>En relación a los métodos cuantitativos me parecen adecuados, pero con respecto a los cualitativos, considero que lo que los/as usuarios/as verbalizan y los resultados que se obtienen de los cuestionarios de satisfacción en ocasiones no coincide.</p>

P. 819	En relación con los resultados obtenidos en los distintos proyectos, en su opinión ¿Cuáles son los factores que determinan estos resultados?
EP1	Son muchos los factores que contribuyen al éxito de los proyectos: un buen equipo de profesionales, unas ofertas de trabajo que sean de calidad, unos seguimientos que hagan que la persona integrada cree una relación de confianza con la preparadora laboral.
EP2	En la actualidad y en base a los objetivos, los resultados están ligados a titulación de los certificados de profesionalidad, y a la inserción laboral de los participantes en los proyectos. -La alta implicación de los/as profesionales del servicio.
EP3	-La buena imagen de FUNCASOR, que tiene el empresariado y la experiencia y posicionamiento en el sector . -El apoyo por parte del CEE LABORSORD a la hora de la contratación.
EP4	Factores internos: buena imagen de la entidad, trabajo de calidad, apoyo y seguimiento a los/as usuarios/as integrados/as, etc.
EP5	Factores externos: buena predisposición de las empresas colaboradoras/fidelizadas, La selección de los/as participantes. La implicación de los profesionales que trabajan en el servicio de empleo
EP6	LA IMPLICACION Y EL TRABAJO DE LOS PROFESIONALES.
EP7	Primero la selección de los participantes que hemos hecho, también las empresas que hemos conseguido. En segundo lugar la situación del mercado laboral y concretamente respecto a las p.c.d., y en tercer lugar nuestra coordinación para desarrollar esos proyectos.
EP8	La motivación de los/as usuarios/as. La implicación de los/as profesionales.
EP9	Existen muchos factores:el perfil de las personas que forman parte del proyecto,la disponibilidad y motivación por parte de los/as usuarios/as, la situación del mercado laboral y el tipo de puestos que ofertan las empresas, el tiempo del que dispone el preparador laboral para trabajar individualmente con las personas aspectos importantes para la búsqueda de empleo... - Trabajo realizado por los profesionales vinculados al proyecto: orientación, apoyo, seguimiento, búsqueda de ofertas, sensibilización empresarial ...
EP10	- La implicación, respuesta y actitud de los/as beneficiarios/as. - Situación económica actual, posibilidad de las empresas de realizar contrataciones. - Receptividad de las empresas.
P.830R	En relación con los resultados obtenidos en los distintos proyectos, en su opinión ¿Cuáles son los factores que determinan estos resultados?
ER1	Las personas participantes, los profesionales vinculados, las empresas colaboradoras, la situación económica del momento....
ER2	Factor tiempo, factores socio- económicos de los usuarios/as, factor social de las empresas en algunos casos, que no tienen esa visión social necesaria para que la persona pueda desarrollarse en el puesto - El mercado laboral - Situación económica. - La especialidad formativa del proyecto.
ER3	- El trabajo realizado por el personal del área de Empleo. - Sensibilización empresarial. - La protección familiar de la persona con disCapacidad. - Etc.

P.820	¿En qué medida cree que los incentivos a la contratación son útiles para que los empresarios se decidan a contratar una persona con discapacidad auditiva?
EP1	Creo que, inicialmente, pueden ser un atractivo que haga que el tejido empresarial normalice al colectivo de personas con discapacidad, pero, en el fondo el empresariado no pica por las ayudas, sino por tener en su plantilla a una persona que responda y que trabaje. A pesar de que no debería de ser así y contratar en base a las capacidades de la persona. En
EP2	la actualidad, son muchas empresas las que se benefician de los incentivos de dicha contratación como forma de beneficiarse directamente en su empresa de las diferentes ayudas económicas.
EP3	- Bastante altos, ya que es un factor prioritario a la hora de la contratación.
EP4	En la actualidad no son muy efectivos, ya que hay numerosos incentivos para otro tipo de colectivos (menores de 30 años, mayores de 45, desempleados/as de larga duración, etc.).

EP5	Los empresarios/as contratan los bonificados, porque son bonificados...por lo menos ,los que tenemos en nuestra bolsa. A nivel universitario lo desconozco.
EP6	Hoy solo dos empresas ordinarias, no bonifican,pero sí justifican con el % de cumplimiento MUY UTILES.YO NO ESTOY A FAVOR DE LAS CUOTAS, ESTOY A FAVOR DE LOS MERITOS. ENTRE DOS PERSONAS CON EL MISMO CV, PIENSO QUE EL EMPRESARIO DECIDE EL BENEFICIO FISCAL.
EP7	No creo que hayan sido malos, el resultado es que las empresas han empezado a contratar a p.c.d. a raíz de estos, pero esa no era la política. Pienso que para concienciar al empresariado hay que hacer primero consciencia social, hacer entender que las p.c.d. deben integrarse de igual manera que el resto, con los mismos derechos y deberes. La cosa empezaría por la formación en igualdad prestando los apoyos necesarios a persona según sus limitaciones e igualmente cuando llegan al mundo laboral, de esa manera no hubiésemos llegado a que la empresa reciba dinero por algo que es un derecho para todos.
EP8	veo más efectivo la sensibilización en las empresas, y que las personas que accedan a puestos de trabajo estén motivadas.
EP9	Realmente creo que son útiles. Es cierto que las empresas deberían estar más sensibilizadas y contratar a personas con discapacidad sin necesidad de estos incentivos pero, siendo realista, son necesarios para que las empresas se decidan a contratar y así probar a tener una persona con discapacidad en su plantilla. Algunas empresas después de su primera experiencia (positiva) se pueden plantear la posibilidad de continuar contando con personas con discapacidad para cubrir otros puestos. También es cierto que existen empresas que sólo contratan a personas con discapacidad para beneficiarse exclusivamente de estos incentivos.
EP10	En un tiempo fueron útiles, pero ahora existen incentivos por contratar a otros colectivos por lo que ya no son tan atractivos para el empresariado a la hora de conseguir contrataciones.
P.831R	¿En qué medida cree que los incentivos a la contratación son útiles para que los empresarios se decidan a contratar una personas con discapacidad auditiva?
ER1	Son bastante útiles para motivar sobre todo al principio cuando las empresas no tienen experiencia al contratar a personas con discapacidad
ER2	Son útiles porque las empresas buscan el mayor beneficio al menor coste.
ER3	En algunos casos es positivo, desde mi punto de vista en aquellas empresas que utilizan estos incentivos pero que la concienciación y la sensibilización está por encima del valor económico. Al principio del periodo que estamos analizando, año 2006, los incentivos a la contratación eran un valor añadido muy importante por parte de los/as empresarios/as. Actualmente la cantidad de incentivos a la contratación por distintos tipos de colectivos han hecho que se produzca una disminución en la utilidad de los mismos.

P.821	En general ¿Cuál considera que es la percepción empresarial sobre el empleo de las personas con discapacidad auditiva?
EP1	Hay un gran desconocimiento de la discapacidad auditiva socialmente, el área empresarial no es menos. Una vez que la persona es integrada, se va formando la opinión. Es difícil tener una opinión sobre un colectivo heterogéneo.
EP2	Desconozco la percepción del empresario, pero supongo que dependerá de la experiencia y/o sensibilización que tenga con la discapacidad auditiva, y el tipo y grado de pérdida que tenga el usuario. - El empresariado contrata a las personas con discapacidad auditiva por las bonificaciones o para cumplir las medidas de integración laboral, en empresas de más de 50 trabajadores/as.
EP3	Asimismo muchas veces consideran que la falta de comunicación entre ambos puede ser un grave problema en el entorno laboral, sobre todo para las personas que utilizan exclusivamente la LSE.
EP4	Considero que los/as empresarios/as que han tenido relación laboral con usuarios/as con discapacidad auditiva, tienen una percepción positiva hacia ellos/as. Considero que una de las trabas principales es las barreras de comunicación, ya que muchos/as consideran que no van a poder comunicarse bien con las personas con discapacidad auditiva.
EP5	igual que la percepción de la población en general, piensan que no solo es un derecho sino que es la mejor vía de integración que hay.
EP6	NO LA CONOCE. MUCHAS EMPRESA TIENEN LA DISCAPACIDAD ESTIGMATIZADA.

EP7	Pienso que la misma que con cualquier otra discapacidad, casi nula. Añadiría que además con esta existen ciertos mitos y miedos, positivos y negativos y reales en alguna medida como son "los p.c.d.a. se concentran más en el trabajo", " la comunicación verbal es una barrera"
EP8	Positiva, como cualquier persona motivada en su empleo. Debido al desconocimiento, las empresas tienen cierto "miedo" al tema de la comunicación. Les resulta complicado imaginarse contando con una persona en su plantilla con la que no pueden comunicarse y saber que para ello tienen que solicitar la figura del interprete. Cuando conocen a la persona y el procedimiento a seguir para solicitar SILSE, más el apoyo de la fundación suele cambiar su percepción, aunque en muchos casos es necesaria varias intervenciones de la PL o la Promotora para que lleguen a entender las adaptaciones del puesto, como deben comunicarse con las personas con discapacidad auditiva...
EP9	En general creo que la percepción que tienen de las personas sordas debido al contacto que he tenido con las empresas, es que son personas que se concentran mucho en las tareas a realizar pero que (en general) carecen de habilidades sociales. Aquellas empresas que han contratado personas con DA en general tienen una percepción positiva y en la medida de las posibilidades renuevan a ese personal o se decantan por la contratación de nuevas personas con DA.
EP10	
P.832R	En general ¿Cuál considera que es la percepción empresarial sobre el empleo de las personas con discapacidad auditiva?
ER1	En general es bastante positiva, sobre todo al saber que pueden contar con el apoyo de la fundación.
ER2	En general sigo pensando que hay desconocimiento sobre lo que conlleva integrar a personas sordas en las empresas
ER3	El empresariado que ha tenido experiencia en la contratación de personas con discapacidad auditiva, la percepción es muy buena. De hecho, se decantan por la discapacidad auditiva a la hora de contratar a una persona con discapacidad.
P.822	Según su experiencia ¿Ha mejorado la consideración que tienen las empresas sobre las posibilidades de inserción laboral de las Personas con Discapacidad Auditiva? Si su respuesta es afirmativa ¿En qué sentido se observan los cambios?
EP1	Obviamente se ha mejorado en muchos ámbitos sociales, también en el acceso al mercado laboral (y a otras ofertas sociales) de las personas con discapacidad. En la actualidad es bastante normal ver a personas con alguna discapacidad ejerciendo sus trabajos. Al igual que en la pregunta anterior, lo desconozco. Pero la labor realizada por FUNCASOR y en especial por el área de empleo, es un aspecto positivo para la contratación de personas con discapacidad auditiva, ya que el empresario, sabe que ante cualquier tipo de problema que pueda surgir, puede contar con el apoyo de la Fundación, a pesar de que el usuario se encuentre fuera de los proyectos de empleo actual, ya que se suelen apoyar también esos casos, ya sea por medio de la preparadora laboral, promotora laboral y/o trabajador social
EP2	Si, aunque prefieren contratar a personas que no tengan sordera profunda, para la comunicación.
EP3	Si, pues analizando que la mayoría de usuarios/as con discapacidad auditiva está actualmente ocupados. Muchos/as empresarios/as consideran que las personas con discapacidad auditiva son bastante trabajadoras y poco conflictivas.
EP4	Ha mejorado en general hacia todas las personas con discapacidad. Las empresas que disponen de sellos de calidad y promueven sus valores hacia la sociedad, incluyen en sus formaciones una educación basada en la diversidad social y el papel que juegan en ella, creo que ese ha sido un factor importante: su imagen.
EP5	NO
EP6	Si, creo que van habiendo cambios positivos en la medida que van habiendo experiencias de contratación, con la experiencia va cayendo el mito se van conociendo más las características de estas personas, se hacen más visibles y se va constatando que pueden depende más, como todo el mundo, de sus competencias
EP7	sí, la existencia de apoyos para comunicarse con las personas con discapacidad auditiva, y al experimentar que las personas están motivadas, se observaba el mantenimiento del puesto de
EP8	

trabajo a largo plazo.

EP9 Creo que sí. Llegan ofertas de empleo de empresas que antes no contaban con personas con discapacidad en su plantilla, pero la labor que hay que realizar con las empresas requiere de mucho trabajo y por lo tanto mucho tiempo.

EP10 Sí. El empresariado se muestra satisfecho con el trabajo realizado por las personas con DA estando el reflejo más claro en el hecho de que ha aumentado el número de contratación de personas con sordera.

P.833R Según su experiencia ¿Ha mejorado la consideración que tienen las empresas sobre las posibilidades de inserción laboral de las Personas con Discapacidad Auditiva? Si su respuesta es afirmativa ¿En qué sentido se observan los cambios?

ER1 En que cada vez son más las empresas "fidelizadas" que acuden a la fundación cuando necesitan un candidato.

ER2 Si. En el sentido de querer que el personal que trabaja con personas sordas se forme en Lengua de Signos Española, en contar con nuestro servicio en los momentos que se requiere de un apoyo externo, incluso a veces adelantándose a que la situación- problema sea grave (algo que hace unos años no se daba con tanta regularidad).

ER3 En estos últimos años, en la población activa registrada en la Base de Datos de la entidad, se ha observado el aumento de la contratación. Además de las consideraciones hechas en el apartado anterior.

P.823 ¿De qué modo cree que la crisis económica ha afectado a los resultados globales de los proyectos?

EP1 Hemos tenido anualidades en las que las ofertas de empleo han sido, en general, precarias y escasas.

Además, han acudido a la entidad muchas personas que necesitan tramitar ayudas y que han realizado las formaciones por estar becadas.

EP2 Es cierto que la crisis económica, hace que sea más costoso la labor de la integración laboral, ya que las ofertas han disminuido. Pero por otro lado, y a pesar de que se trata de un aspecto "ambiguo", pienso que los empresarios fomentan la contratación de personas con discapacidad para poder beneficiarse de las bonificación y así, tener mano de obra a bajo coste para la empresa

EP3 Ha afectado a la hora de disponer de ofertas laborales y las condiciones de los contratos (bajos salarios, media jornada o por horas, etc.).

EP4 Se han reducido el número de contrataciones, además al existir mayor número de desempleados/as hay más candidatos/as que optan a las escasas ofertas laborales disponibles, así como mayor número de personas con mejores perfiles formativos y mayor experiencia buscando empleo.

EP5 (no respondió)

EP6 NO HAN SALIDO PROYECTOS. POCA SUBVENCIONES

EP7 bien y mal. Bien porque en momento de crisis un contrato a una p.c.d. le sale más barato a la empresa y aumentan las contrataciones. Por otro lado mal porque no es ético y porque se fomentan los empleos protegidos como forma más rentable de montar una empresa

EP8 Pienso que no ha afectado.

EP9 La crisis económica ha afectado en cuanto a cantidad de ofertas de trabajo, número de empresas interesadas en contar en su plantilla con personas con discapacidad y sobretodo en el tipo de contrato. En la actualidad es difícil encontrar empresas que ofrezcan contratos indefinidos o con cierta estabilidad lo que dificulta en algunas ocasiones que las personas acepten las ofertas que se le envían.

EP10 En la reducción del número de contrataciones, de renovación de contratos y de reconversión a contratos indefinidos.

P.834R ¿De qué modo cree que la crisis económica ha afectado a los resultados globales de los proyectos?

ER1 Ha afectado bastante sobre todo en la tipología de los contrato que se ofertan (jornadas parciales, salarios bajos, poca duración....)

Aunque hay que hacer hincapié que cuando se ha necesitado un trabajador las empresas han optado por personas con discapacidad por los incentivos a la contratación y así

	abaratar costes.
ER2	Ha afectado sobre todo en lo que respecta al logro de los objetivos con vistas a que se mantuvieran a largo plazo, ya que las condiciones de las ofertas que se conseguían no permitían que las personas tuvieran continuidad en los puestos, o las exigencias de los proyectos no nos permitían dedicar todo el tiempo que el usuario requería en un primer momento, algo que en ocasiones supuso que la persona no mantuviera el puesto.
ER3	En la reducción del número de personas contratadas, de la tipología de los contratos, de la competencia con formación ante una oferta de empleo,...

P.824	¿Cree que los empleos logrados en los proyectos son una vía útil para la emancipación y la autonomía financiera? ¿Por qué?
EP1	Sí, el acceso al mercado laboral permite una independencia económica y, muy importante, una creación de redes sociales que en muchas ocasiones era inexistente.
EP2	Desconozco los tipos de contratos que se realizaron durante el año 2006 y 2011, pero en relación a las ofertas de empleo actuales, suelen ser ofertas de pocos meses, que no aportan estabilidad económica a los usuarios y por lo tanto, se observa la dificultad de vivir de forma independiente.
EP3	Si ¿Por qué? Muchos de los/as usuarios/as han podido independizarse, adquirir un vehículo, mejorar su alimentación, su aspecto, relacionarse con su entorno, etc. Otros sus padres o madres gestionan sus ingresos, en muchas ocasiones estos/as usuarios/as no logran esa independencia o participación en el entorno de forma más asidua.
EP4	No, ya que la mayoría son empleos con contratos cortos, o en empresas protegidas (CEE), con lo que sólo ofrecen estabilidad económica temporalmente.
EP5	Depende del empleo logrado, de la discapacidad, de la formación etc. . La independencia económica es un fin mayoritario en las personas que participan en nuestros programas, aunque no se logre en otra muchas ocasiones. Porque el empleo dignifica a la persona, simplemente
EP6	SI. EL DINERO TE DA LA SEGURIDAD PARA CASI TODO.
EP7	En un sentido si porque le da a la p.c.d. la posibilidad de entrar y empezar a conocer el engranaje del mundo laboral, entra/sale que es lo que hay ahora. Ganar dinero por trabajo hace entender que puedes emprender una vida de forma autónoma. Emancipación? difícil pues los trabajos que se consiguen, generalmente, no son estables, solo dan un poco de autonomía. Tampoco los objetivos de los proyectos dan para más que eso, trabajos temporales.
EP8	muchos de los empleos eran a tiempo parcial, o con remuneración insuficiente para favorecer dicha emancipación, suelen compatibilizar las prestaciones con el empleo.
EP9	En estos momentos la mayor parte de contratos que ofrecen las empresas no aportan estabilidad como para considerarlos una vía útil para la emancipación y la autonomía financiera, pero son puestos de trabajo que, en definitiva, aportan experiencia laboral y cubren las necesidades básicas de los/las trabajadores/as hasta conseguir un puesto de trabajo que les aporte la estabilidad que necesitan.
EP10	No, puesto que en la mayoría de los casos las contrataciones no tienen la estabilidad suficiente para generar autonomía económica y permitir la emancipación.
P.835R	¿Cree que los empleos logrados en los proyectos son una vía útil para la emancipación y la autonomía financiera? ¿Por qué?
ER1	La mayoría de las veces, desgraciadamente no, por ser contratos temporales, pero sí tenemos casos que si han sido útil, usuarios que han formado sus propias familias y han conseguido un empleo estable, pero son minorías. Destacar que han servido para la integración social de personas que al cobrar una pensión no salían ni se relacionaban, a estas personas los empleos de jornada parcial les valían para compatibilizarlos con la pensión, mejorar su economía y su integración social.
ER2	En un porcentaje si, pero durante esos años fue muy dificultoso encontrar puestos con condiciones con cierta calidad que permitieran la independencia económica de la persona. En concreto me refiero a que en su mayoría eran puestos con jornadas de menos de media jornada, o puestos por horas, los puestos con más jornada laboral estaban sujetos a incentivos a la contratación o eran en CEE. No obstante, es importante mencionar que a pesar de que un porcentaje de los puestos cubiertos no cumplían con condiciones de

calidad u óptimas para mejorar la situación de la persona, si que ha sido una mejora de su situación en ese momento, y en algunos casos les ha dado oportunidad de volver a contar con un puesto de trabajo tras años de desempleo

ER3 No, puesto que la mayoría son contratos temporales.

P.925	¿Podría señalar cuales son las debilidades y las fortalezas de los distintos proyectos ejecutados?
EP1	<p>Debilidades: Falta de profesionales formados específicamente para atender algunas discapacidades. Escasa formación y altas expectativas de las personas con discapacidad que se inscriben en los proyectos. Falta de seguimiento de los proyectos. Fortalezas: Actitud del personal contratado para estos proyectos. Financiación adecuada para el desarrollo del proyecto.</p>
EP2	<p>Son varias las fortalezas de los proyectos, tanto la gran implicación por parte de los profesionales, la posibilidad de formación que ofrece, ya que como se ha comentado anteriormente, posibilita la mejora de la empleabilidad de los usuarios. Además, oferta el apoyo necesario para todos los usuarios, pero en específico para aquellos casos de baja empleabilidad, poca experiencia laboral, y en definitiva, falta de adquisición de aspectos relacionados con el ámbito laboral. Por otro lado, debilidades son las inestabilidad que pueden sufrir los usuarios al cambiar de preparadora laboral dependiendo de la contratación que realiza la Fundación, gran carga de usuarios por preparadora laboral, gran número de horas que hay que dedicar a tareas burocráticas, etc.. DEBILIDADES 1. Escasez de personal en la parte de promoción del servicio y preparadoras laborales y medios básicamente comerciales. 2. Elevada actividad administrativa/burocrática (registro de acciones, archivo de documentación, cumplimentación informes mensuales, etc.) . 3. Las exigencias de los proyectos no se ajustan a la realidad del entorno laboral y empresarial de la comunidad. Algunos/as usuarios/as no disponen de la formación y experiencia adecuada a las exigencias del mercado.</p>
EP3	<p>FORTALEZAS 1. Alto nivel de sistematización y registro de datos. 2. Disponer de un CEE propio. 3. Atención personalizada y buen trato al usuario/a. 4. Experiencia del servicio y de las profesionales del mismo</p>
EP4	<p>Debilidades: tipo de formación ofertada en los proyectos poco atractiva para los/as usuarios/as (condicionado por la falta de espacios homologados para impartir otro tipo de formación). Fortalezas: se han cumplido con los objetivos de los distintos proyectos, reconocimiento del servicio y de la fundación tanto a nivel social como empresarial.</p>
EP5	<p>Debilidades: Es un servicio que no se autofinancia, esto repercute en que roten muchos profesionales y no se pueda realizar un trabajo individualizado y más duradero con la persona participante.</p>
EP6	<p>Fortaleza: la implicación de las/os técnicas del servicio DEBILIDAD: BUROCRACIA DE LOS PROYECTOS, JUSTIFICACIONES INTERMINABLES, NIVEL DE EXIGENCIA DOCUMENTAL ALTO DE LAS INSTITUCIONES.</p>
EP7	<p>Fortalezas: conseguir contratos, que las p.c.d. trabajen y tengan dinero para poder ser un poco más autónomas. Conseguir algo de formación. Trabajar por la consecución del objetivo general del servicio, aunque no de la forma ideal.</p>
EP8	<p>Debilidades: poca presupuesto para formación de fundamento, corta duración y demasiadas exigencias burocráticas que le roban tiempo al cumplimiento del objetivo general de integración</p>
EP8	<p>Debilidades: presión por llegar al número de integraciones según bases de los proyectos y</p>

no la calidad de los empleos.

Fortalezas: oportunidad a personas con difícil acceso al mercado laboral de conseguir un empleo, acceder a una oferta el apoyo necesario para todos los usuarios, pero en específico para aquellos casos de baja empleabilidad, poca experiencia laboral formación adaptada, favorecer la motivación y el apoyo personal de las personas usuarias.

Desde mi corta experiencia.

Debilidades: se detecta la necesidad de trabajar más individualmente con las personas que participan en los proyectos, trabajar la motivación y participación de algunos usuarios/as en la búsqueda activa de empleo.

EP9

Fortalezas hay muchas, desde las formaciones que se imparten hasta los seguimientos y apoyos que se realizan a las personas que ya se integran laboralmente.

Debilidades: El tipo de formación ofertada, puesto que está condicionado con la oferta preferente de cada convocatoria y con las instalaciones que tenemos, que impiden en determinadas ocasiones ofertar formaciones adaptadas a las preferencias de las personas con DA.

EP10

Fortalezas: La adaptación específica de cada uno de los proyectos a las personas con discapacidad auditiva

P.936R

¿Podría señalar cuales son las las debilidades y las fortalezas de los distintos proyectos ejecutados?

Las debilidades

Las convocatorias no son estables y con continuidad por lo que siempre se está en incertidumbre y no hay una estabilidad en el servicio.

El escaso tiempo para la fase de integración laboral en los proyectos de itinerarios.

ER1

Fortalezas

Que permite la mayoría de las veces elegir los participantes y profesionales.

Becas y ayudas para los participantes.

Contar con profesionales cualificados y con experiencia

Debilidades: Se ejecutan en un espacio corto de tiempo, burocracia excesiva en todos los casos, escasa coordinación eficaz entre el organismo financiador y la entidad que lo ejecuta, me refiero a tiempo para que se pueda visibilizar la verdadera razón por la que se ejecutan estos proyectos.

ER2

Fortalezas: Permiten que podamos dirigirnos a grupos de personas con características similares y por tanto especializar nuestra atención, en nuestro caso con personas con discapacidad auditiva, da oportunidades a personas que sin servicios como los nuestro tendrían serios problemas para ser autónomos en su trayectoria profesional, visibilidad de la realidad a la sociedad,

Debilidades:

- El no ajustarse la formación al catálogo de los certificados de profesionalidad (falta de espacios homologados)

ER3

Fortalezas:

- La adaptación de los proyectos, contando con los recursos necesarios para la atención de las personas con discapacidad auditiva (ILSE, PL con experiencia, metodología de Empleo con Apoyo,...)

P.926

¿Qué piensa sobre la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva? (Si lo estima conveniente, puede señalar debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas y retos futuros)

Me resulta difícil generalizar ¿podemos decir: las personas con discapacidad auditiva son de esta manera o de esta otra? ¿podemos hacer un juicio sobre todo un colectivo?

Hay personas con capacidades increíbles que tienen discapacidad pero que no les impide desarrollar ni un trabajo ni cualquier otra tarea que se proponga...

EP1

Por otro lado, me parece necesario que si alguna persona necesita una adaptación en cualquier ámbito de su carrera escolar o laboral, el estado ha de generar los recursos necesarios para su equiparación y la sociedad debe facilitar su progresión.

EP2	<p>Las personas con discapacidad auditiva, al igual que el resto de la sociedad, son válidos para desarrollar “cualquier” tipo de trabajo, siempre y cuando, el puesto esté adaptado al mismo, en base a su tipo de pérdida auditiva. Es importante, como se ha mencionado anteriormente, que los empresarios sean conscientes de esta situación, y de cuáles son las características y necesidades de las personas con discapacidad auditiva, observando la importancia de la sensibilización, tanto hacia el empresario, como al resto de compañeros que van a trabajar con el usuario. Son diversas las barreras que se encuentra una persona con sordera a la hora de lograr un puesto de trabajo, por lo que una vez en el mismo, se debe trabajar por la integración de la misma en el ámbito laboral.</p> <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -Baja predisposición a realizar formación. · Baja autoestima. · Dificultades de comunicación. · En algunas ocasiones aislamiento. · Desmotivación.
EP3	<p>-Expectativas altas (salario, tipo de trabajo...)</p> <p>AMENAZAS</p> <p>Poco apoyo familiar</p> <p>FORTALEZAS</p> <p>OPORTUNIDADES</p> <p>Promoción de la formación para parados, trabajadores y profesionales...población en general.</p> <p>Nuevas iniciativas relacionadas con el sector turístico y la accesibilidad,etc..</p> <p>Ha habido una progresión positiva en la mentalidad de las personas con discapacidad auditiva, a la hora de acceder al mercado laboral, ya que hace unos años se conformaban con cobrar la Pensión No Contributiva. Actualmente esto se ha invertido, y la mayoría prefiere tener un contrato laboral. Considero que todavía queda mucho por hacer, sobre todo de cara a cambiar la mentalidad de que necesitan ampliar su formación de cara a mejoras oportunidades laborales.</p>
EP4	<p>Pienso lo mismo que para cualquier persona...es muy importante.</p> <p>El trabajo dignifica a la persona y la única vía en este siglo , para integrarse socialmente.Una debilidad de la persona sorda que repercute cuando llega a la etapa laboral es:</p>
EP5	<p>La formación que dice ser que tiene....no es real.</p> <p>La formación que estamos dando en la actualidad, no admite adaptaciones para el colectivo y eso repercute no solo en los conocimientos adquiridos sino en las oportunidades de mejorar su currículum y mejora laboral.</p>
EP6	<p>LA DISCAPACIDAD AUDITIVA ES TODAVÍA UNA GRAN DESCONOCIDA, EN GENERAL LA EMPRESA PIENSA QUE NO VA A PODER COMUNICARSE. ERROR. ES SUPER IMPORTANTE INFORMAR Y SENSIBILIZAR. ROMPER ESAS BARRERAS A TRAVES DEL EMPLEO.</p>
EP7	<p>Que es un derecho, como el de cualquier persona, que aún no hemos cubierto, que, por nuestra parte, estamos en ello de la manera que he expresado anteriormente, que estos son los medios de los que disponemos. Que debemos trabajar más, tanto las p.c.d.a. como los profesionales que nos dedicamos a ello, por la conciencia social, por su visibilidad, que debemos concienciar al empresariado, que las políticas sociales deben plantearse más sobre la integración que sobre la protección.</p>
EP8	
EP9	<p>Queda mucho trabajo que realizar con las empresas en cuanto a sensibilización. En relación con los usuarios/as la carencia de habilidades socio-laborales es evidente (en un alto porcentaje de usuarios/as que participan en los proyectos) y dificulta su integración.</p>
EP10	<p>Pienso que en estos momentos las personas con discapacidad auditiva han experimentado un cambio de pensamiento, dándole un valor más ajustado a la importancia de tener un trabajo frente a la percepción de pensiones y ayudas. Este cambio de mentalidad ha ayudado a conseguir nuevas inserciones en integraciones laborales.</p>
P.937R	<p>¿Qué piensa sobre la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva? (Si lo estima conveniente, puede señalar debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas y retos futuros)</p>
ER1	<p>La problemática de las personas con discapacidad auditiva viene determinada por la baja cualificación profesional por no existir una educación inclusiva y adaptada al colectivo que</p>

ER2	<p>les permita acceder a la educación en igualdad de condiciones y por lo tanto muy pocas personas terminan la educación secundaria o acceden a la universidad.</p> <p>Al ser un colectivo con baja cualificación y con las características propias de su discapacidad suele resultar complicado conseguir un puesto de trabajo que cumpla con sus expectativas ya que muchos no son conscientes de sus carencias y exigen unos salarios y puestos que no se corresponden con su realidad llevando muchas veces al rechazo de ofertas, abandono de puestos y a una frustración personal.</p> <p>Debilidades: Dificultades en algunos casos de acceso al empleo por falta de cualificación profesional, aspiraciones no acordes a sus capacidades</p> <p>Fortalezas: Capacidad de trabajo en lo que respecta a concentración durante la jornada de trabajo, fuerza de voluntad en tareas complejas dentro de un puesto de trabajo.</p> <p>Oportunidades: Cada vez es más común encontrar a personas que conocen la realidad de las personas sordas o trabajadores sordos que defienden su trabajo dando ejemplo de lo que es ser un buen trabajador al margen de la limitación auditiva que padece.</p> <p>Amenazas: Las situaciones negativas que viven en su proceso de búsqueda de empleo, por falta de sensibilización en la mayoría de los casos. Creo que a veces la defensa que hacen ciertas personas sordas de sus derechos- identidad de persona sorda, les perjudica, ya que no se corresponde con la realidad de lo que verdaderamente sucede (no se si me explico)</p>
ER3	<p>La integración laboral del colectivo ha tenido una gran evolución, potenciado por el cambio en la percepción del trabajo, pasando a un segundo plano la PNC, los frutos de la sensibilización empresarial, así como la experiencia en la contratación de personas con discapacidad auditiva,...</p>

Anexo nº 8. Resumen de las características de los proyectos del grupo “Otras Iniciativas”²¹⁸

Costura Industrial Tetex

Esta denominación corresponde a una iniciativa muy específica con la que se ha pretendido ofrecer formación profesional ocupacional en el propio puesto de trabajo en la especialidad de maquinista de confección industrial (iniciación y profundización) tras alcanzar un acuerdo de colaboración con la empresa que solicitó asesoramiento a la Fundación. En el año 2012 esta empresa crea un Centro Especial de Empleo, en el que actualmente se sigue desarrollando la formación y se promueve la inserción laboral de las PCD que están en la bolsa de empleo de FUNCASOR. Por su naturaleza, no se establece a priori un objetivo concreto de inserción laboral.

Las exigencias de la formación, tanto por su contenido especializado como el tiempo necesario para adquirir las competencias mínimas, son las premisas sobre las que se han diseñado las actuaciones. Por tanto, se trabaja a medio plazo renovando los candidatos que no logran superar la fase de ajuste inicial al puesto y proporcionando apoyo a quienes logran un contrato.

El núcleo de este proyecto es la formación en torno a la que se organizan el resto de actividades, que incluyen apoyo tanto para la persona que se forma como para los responsables de impartir y supervisar la formación en el centro de trabajo. La formación tiene una duración de 4 horas diarias, si bien en cada ocasión se establece un calendario específico, no obstante la duración total de la formación del periodo analizado fue de 600 horas.

La financiación procede de la aplicación de medidas alternativas a la contratación de PCD, de subvenciones finalistas de las red de oficinas de La Caixa y de subvenciones generalistas de otras entidades privadas como Fundosa Social Consulting, en el marco del programa Inserta, por lo que cada ejercicio ha tenido

²¹⁸ En la presentación de la información detallada no se sigue el orden cronológico utilizado en el cuadro VI.1 puesto que algunos de ellos se reagrupan en relación con las similitudes de su contenido.

un presupuesto diferente en función de cada coyuntura y del número de personas en formación en cada periodo.

En principio, el seguimiento de los aprendices lo realizan los preparadores laborales de forma periódica manteniendo entrevistas en el lugar de trabajo con aquellos y con los responsables de la enseñanza, indagando sobre aspectos como el seguimiento de las rutinas productivas, el ritmo y la velocidad de ejecución, la calidad de los acabados, la productividad lograda, entre otros, además la encargada de la formación hace una evaluación global del progreso de cada persona en todos los aspectos con énfasis en las habilidades de ejecución de las tareas específicas del puesto. Puede entenderse que se lleva a cabo una evaluación de proceso en esa dimensión, no obstante no hay definidos otros parámetros para la evaluación general de la iniciativa, quedando ésta aparentemente reducida al registro de los contratos firmados por parte de los técnicos de la organización, lo que corresponde a una evaluación de resultados, interna y cuantitativa.

Proyecto HIDALGO

Es una iniciativa financiada con cargo a la aplicación de las medidas alternativas a la contratación, cuyas actividades principales fueron la gestión del acceso (información y selección de candidatos), acogida (evaluación inicial), formación a la carta (entendida como formación “in situ” basada en la realización de prácticas en puestos de trabajo concretos en distintos centros empresariales) e inserción laboral (gestión de la colocación y seguimiento en el puesto).

Se propone como objetivo lograr un contrato (sin especificar las condiciones) para el 35% de los participantes.

La evaluación fue final (resultados) y cuantitativa (recuento de indicadores como número de personas, número de contratos, etc.). Si bien en la memoria se dice que es de proceso porque se harán reuniones de coordinación para el seguimiento y añaden que habrá entrevistas abiertas para conocer las opiniones de todos los implicados (participantes, empresarios y profesionales), no aparecen evidencias de que esto se realizara o no quedó constancia de ello.

Proyecto ARIDANE

También se trata de acciones financiadas en el marco de aplicación de los fondos de las medidas alternativas, en este caso las acciones fueron de normalización social y personal (evaluación y elaboración del plan individual), formación (complementaria en habilidades sociales, para la búsqueda de empleo e igualdad entre hombres y mujeres) e integración laboral (acompañamiento a la búsqueda de empleo, gestión de la colocación y seguimiento en el puesto de trabajo).

Se propone como objetivo lograr un contrato (sin especificar las condiciones) para el 35% de los participantes. La evaluación fue de resultados, interna y cuantitativa.

Proyecto INTERARTE

Igualmente, se encuadra en la ejecución de medidas alternativas a la contratación de PCD. En este caso se centró formar a cinco personas con discapacidad de difícil inserción y demandantes de apoyo registradas en el servicio de integración laboral de FUNCASOR, como auxiliares de artes gráficas (incluyendo prácticas en empresas) para su incorporación futura al empleo.

El objetivo de inserción comprometido por FUNCASOR fue la integración laboral del 35% de los 5 participantes.

Como la mayoría de los proyectos se estructura en tres fases: a) de acogida (acceso al programa, evaluación inicial, diseño del plan individualizado de formación e integración laboral de los usuarios y las usuarias y el establecimiento de convenios de colaboración entre las empresas y FUNCASOR para la realización de las prácticas no laborales); b) de formación en auxiliar de artes gráficas (impartición de los contenidos en el centro y la puesta en práctica en las empresas); y, c) de inserción laboral (acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo, captación y recepción de ofertas de empleo, preselección de candidaturas para las diferentes ofertas de empleo y seguimiento personalizado para el mantenimiento del puesto de trabajo).

La evaluación fue de resultados, interna y cuantitativa.

Empleo con Apoyo (solo mujeres)

Otra de las iniciativas desarrolladas por FUNCASOR en este periodo fue el proyecto “ECA para mujeres con Discapacidad” que se ejecutó en la isla de La Palma y se dirigió exclusivamente a mujeres.

El método recogido en la memoria de justificación del mismo sigue el patrón habitual, fases de difusión, acogida y desarrollo incluyendo en ésta última la incorporación a un puesto de trabajo y el apoyo postcontratación.

Aunque la convocatoria no exige un porcentaje mínimo de inserción laboral, la entidad se compromete a lograr que el 35% de las participantes logren un contrato de trabajo sin especificar los requisitos del mismo.

La evaluación es eminentemente de resultados, interna y cuantitativa, si bien se advierte que se hace seguimiento de las quejas y las sugerencias de las usuarias a lo largo del mismo, además se hace una valoración global de la satisfacción también al finalizar las acciones.

En cuanto a la financiación, procede íntegramente del Instituto Canario de Igualdad, cofinanciada al 85% por el FSE, de ahí la discriminación positiva en favor de las mujeres con discapacidad, en todo caso, es una convocatoria específica para proyectos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral por lo que no es una convocatoria específica para PCD, de hecho no se nombran ni en las bases ni en la convocatoria de 2011.

Empleo con Apoyo (Eca) La Caixa 2011

Este proyecto se basa también en la metodología de Empleo con Apoyo, si bien tanto en la memoria de solicitud como en la de justificación se observa cierto desvío del patrón habitual utilizado por la entidad, pues en lugar de agrupar las actividades en cada una de las fases habituales, denomina fase a lo que en rigor serían actividades. Así, incluye difusión del proyecto, captación de participantes, acogida (evaluación inicial), formación complementaria (se indica que es individual en habilidades pre-laborales, habilidades sociales, etc.), sensibilización de empresas, captación de puestos de trabajo, integración laboral (especificando

que se hace con la metodología EcA y entendiendo por tal la incorporación efectiva a un puesto de trabajo) y seguimiento para el mantenimiento del puesto de trabajo (se puede deducir del contenido de las memorias que se trata de apoyo en el puesto de trabajo tanto para la persona integrada como para la empresa, basado en el contacto periódico en el que se supervisan los aspectos detectados como “conflictivos” en la evaluación “preventiva”).

La convocatoria no exige ningún compromiso de inserción tampoco la entidad se compromete explícitamente con un porcentaje concreto de contrataciones.

La evaluación, como en otras ocasiones, es algo ambigua, se repite que será continua, sin embargo solo se refiere al seguimiento de quejas y sugerencias, pero por el contenido previsto parece que será de resultados. En cuanto a la procedencia de los evaluadores, se hace constar el carácter externo cuando se refiere la auditoría anual de calidad, siendo en los demás aspectos interno. Finalmente, la información recabada es eminentemente cuantitativa incluso los resultados de los cuestionarios de satisfacción global cumplimentados por empresas y participantes. Con todo, parece según se desprende del contenido que la evaluación de las actividades del proyecto es de resultados, interna y cuantitativa.

La financiación principal (75% del total hasta 40.000€ como máximo) procede de la Obra Social La Caixa que convoca anualmente ayudas para proyectos que persigan la integración socio-laboral de PCD ejecutados por ONL, siendo cofinanciado con cargo a fondos propios.

Proyecto Integra-T 2011

Este proyecto forma parte de un conjunto de acciones realizadas en La Palma, en el marco de la colaboración entre INDISPAL (plataforma que agrupa a las entidades que trabajan en favor de las PCD de la isla de La Palma) y el Cabildo Insular para la realización de proyectos que ayuden a resolver las necesidades de este grupo de población, por tanto no es una iniciativa específica para el fomento de la integración laboral.

De forma concreta, las acciones se basan como la mayoría, en la metodología de Empleo con Apoyo, de manera que para la incorporación al empleo se lleva a cabo la localización de ofertas de empleo a través de diferentes medios, el diseño de los itinerarios individuales de búsqueda de empleo, el seguimiento de las personas integradas y la sensibilización e información a otras entidades y empresas.

En relación con los objetivos de inserción no los exige la convocatoria ni la entidad asume ningún compromiso explícito.

En cuanto a la evaluación, se reitera lo encontrado en otras memorias, se habla de evaluación de proceso aludiendo a que se hacen reuniones de coordinación entre profesionales y con los participantes, añadiendo que se hacen entrevistas abiertas a los implicados en los distintos ámbitos, pero no constan los informes de las actividades de evaluación previstas. En todo caso, lo que aparece son los resultados de los indicadores de resultado y de los cuestionarios de satisfacción que se hacen al finalizar las acciones, por parte de los propios técnicos de la organización. Sobre esa base, se considera que la evaluación es de resultados, interna y cuantitativa, aunque se puedan haber realizado de manera más informal otras acciones de evaluación que no se pudieron constatar.

La financiación principal procede la subvención otorgada por el Cabildo Insular de La Palma para el sostenimiento global de los proyectos de FUNCASOR en esa isla, estimando el importe asignado a estas acciones a partir la imputación de los gastos del personal asociado a su desarrollo.

Empleo con Apoyo e INTEGRA

Se trata de dos proyectos, el primero en Tenerife y el segundo en La Palma, cuyo objetivo ha sido atender a las personas de más difícil inserción que tras su paso por diferentes iniciativas no han logrado su incorporación laboral o bien no han tenido el éxito esperado en las mismas, de ahí que hayan tenido una duración sensiblemente mayor que las actuaciones derivadas de proyectos sujetos a las convocatorias oficiales.

No existe un documento único que sistematice las acciones (objetivos, método empleado y evaluación), aunque todo sugiere que se sigue la secuencia habitual en

la entidad (acogida, formación y apoyo, e inserción laboral), en este caso a partir de la disponibilidad de recursos para atender a las personas que demandan este tipo de apoyo.

Así, no existe un objetivo de inserción comprometido a priori, al tratarse de personas que están en la bolsa de empleo y han sido atendidas previamente (tienen un expediente abierto en la entidad), se procede a la actualización de su evaluación y al diseño del plan individual de inserción, dándoles cabida en las ofertas que vayan surgiendo y que se ajusten a su perfil. En caso de ser seleccionada en alguna de ellas, la persona será apoyada en el puesto de trabajo hasta su estabilización.

En cuanto a la evaluación, es final, interna y cuantitativa, dado que simplemente se registran en la base de datos las acciones llevadas a cabo y los resultados de las mismas, además de compartir los avances de cada persona en las reuniones habituales de coordinación del equipo técnico.

En estos proyectos, la financiación puede provenir de diferentes fuentes incluidas las aportaciones procedentes de fondos propios de la entidad, generalmente se trata de acciones integradas en proyectos más amplios que incluyen una parte dedicada al empleo pero no se dirigen exclusivamente a ese fin (como las subvenciones destinadas al mantenimiento general de las actividades de la organización).

Programa de Empleo con Apoyo ECA Caja Madrid

Esta es una iniciativa nacional promovida por la Obra Social de Caja Madrid, diseñada y gestionada por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca (INICO) que se llevó a cabo entre 2005 y 2011 con una dotación total de 10.484.320€ destinados a sufragar los gastos tanto de nuevas inserciones laborales como de acciones dirigidas al mantenimiento del empleo de PCD o en situación de desventaja social en entornos ordinarios utilizando el Empleo con Apoyo. En conjunto se lograron 4.333

acciones, 3.037 nuevas inserciones y 1.296 acciones de mantenimiento²¹⁹. El INICO se encargó, también, de la investigación asociada a la iniciativa.

En este marco FUNCASOR llevó a cabo varios proyectos, se analizan las correspondientes a 2009 y 2010, cuyas normas de acceso variaron sensiblemente en función de los resultados de las ediciones anteriores. De forma concreta para las iniciativas examinadas, en primer lugar cabe destacar que la financiación queda condicionada al logro efectivo de las inserciones, especificando que el tiempo mínimo para considerar un contrato válido, será al menos seis meses consecutivos o alternos en el plazo de 12 meses, desde la firma del primer contrato si son varios; mientras en 2010, concretan que el sexto mes de contrato estará entre 16/10/09 y el 30/05/10. En el caso de las acciones dirigidas a facilitar el mantenimiento del empleo, se condiciona la financiación a personas que hayan sido integradas previamente por primera vez (nuevas inserciones) y se fija la duración del contrato en tres meses consecutivos (con los mismos periodos que para las nuevas inserciones). Se excluyen los contratos efectuados por centros especiales de empleo (CEE), empresas de inserción y por la propia entidad.

La financiación se calcula sobre la necesidad de apoyo del trabajador y el tipo de acción a realizar, en el Cuadro 1 se pueden observar los importes.

Cuadro 1. Modelo de financiación del Programa Eca Caja Madrid (2008-2010)

	A – Nueva Inserción	B – Mantenimiento
Nivel de apoyo 1	A1 Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño cerebral (33%-44%)	B1 Disc. Física (33%-44%) Disc. Sensorial (33%-44%) Daño cerebral (33%-44%)
	1.000€ / año	500 € / año
Nivel de apoyo 2	A2 Disc. Intelectual (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Parálisis cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño cerebral (45%-64%) Exclusión social	B2 Disc. Intelectual (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Parálisis cerebral (33%-64%) Autismo (33%-64%) Disc. Sensorial (45%-64%) Disc. Física (45%-64%) Daño cerebral (45%-64%) Exclusión social
	2.500 € / año	1.250 € / año
Nivel de apoyo 3	A3 Disc. Intelectual (65% ó más) Disc. Sensorial (65% ó más) Disc. Física (65% ó más) Enf. Mental (65% ó más) Parálisis cerebral (65% ó más) Autismo (65% ó más) Daño cerebral (65% ó más)	B3 Disc. Intelectual (65% ó más) Disc. Sensorial (65% ó más) Disc. Física (65% ó más) Enf. Mental (65% ó más) Parálisis cerebral (65% ó más) Autismo (65% ó más) Daño cerebral (65% ó más)
	5.000 € / año	2.500 € / año

Nota: Fuente: Verdugo et. al., 2010, p. 15.

²¹⁹ INICO recuperado de: <http://inico.usal.es/17/programas-servicios/eca-caja-madrid-programa-de-empleo-con-apoyo.aspx>

El segundo aspecto reseñable se refiere a la evaluación de las acciones, dado que se realiza con instrumentos estandarizados por el INICO que recaba tanto información de las personas que participan como del proyecto en conjunto, lo que significa un elemento diferenciador en relación con el resto de programas analizados²²⁰.

Eca convenio SCE Tenerife

Este proyecto se ejecutó en el marco del Programa de Empleo Temporal de Interés Social (convenios de colaboración SCE y ONL), igualmente se basa en el Empleo con Apoyo. En la memoria se justifica la acción por la necesidad de atender el exceso de demanda de servicios de apoyo a la inserción, que no ha podido ser incorporada a otros proyectos en curso.

Las acciones incluidas son: actualización del itinerario individual de formación e integración laboral; sensibilización e información a las empresas; captación de puestos de trabajo; integración laboral, intervención psicológica y apoyo en la comunicación a través del intérprete de Lengua de Signos.

Se propone lograr un 30% de integraciones laborales del total de participantes (7) sin que consten las condiciones en que entenderán logradas las mismas.

Como en otras ocasiones consta la previsión de evaluación de proceso, interna, cualitativa y cuantitativa. No obstante, solo se indica que se “irá evaluando las pautas y el camino que se está siguiendo” sin especificar cómo ni con qué. Igualmente en el apartado referido a la evaluación cualitativa se señala que se harán los cuestionarios de satisfacción y el registro de los indicadores relacionados con la metodología del empleo con apoyo, lo que se ajusta más a la noción de evaluación cuantitativa, al menos por el tipo de instrumentos utilizados, refuerza esta idea el tipo de datos recogidos en la memoria de justificación del proyecto, pues se refieren básicamente al número de contratos y las características típicas de estos.

²²⁰ Los instrumentos utilizados para la información de las personas son: el formulario de datos del trabajador y del puesto y cuestionario de calidad de vida GENCAT y para registrar los datos de los proyectos se utiliza el Cuestionarios DEA –datos de empleo con apoyo y EUSE –estándares europeos de calidad para Eca. Los resultados para el periodo 2005-2007 y 2008-2009 se pueden consultar en: Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, F., Orgaz, B., Benito, M.C., Martín-Ingelmo, R., Ruiz, N. y Santamaría, M. (2010). Impacto social del Programa ECA CAJA MADRID de Empleo con Apoyo. Salamanca: INICO y CajaMadrid.

Anexo nº 9. Relación de variables incorporadas a la base de datos utilizada en los análisis estadísticos (N=366)

Nombre	Códigos	Definición
NumExpedient	Numérico	Número de expediente con el que se identifica a cada participantes
Sexo	1= mujer 2=hombre	
Edad (Edad4)	1= de 16 a 34 2=de 35 a 54 3=55 y más	Se registran las edades exactas calculadas como la diferencia entre la fecha de obtención de los datos y el año de nacimiento (la que tenían el 31/10/12)
Nestu3	1=Estudios sin finalizar (sin estudios y certificado escolaridad) 2=Obligatorios 3=Postobligatorios (bachillerato, FP I y II y universitarios)	Nivel de estudios
TieneCarnet	0=No 1=Si	Se refiere a si tiene carnet de conducir coches (tipo B)
TrasportePropio	0=No 1=Si	Se refiere a si dispone de coche propio
DchoPNC	0=No (% discapacidad menor 65%) 1=Si (% discapacidad mayor o =65%)	Informa de la posibilidad de acceder a una pensión no contributiva
Tipodesordera2	1=hipoacusia 2= sordera	Según audiometría perdida mayor o menor que 90dB, en su defecto descripción del certificado de discapacidad, sordera igual hipoacusia profunda e hipoacusia para el resto
Sistema de comunicación	1=Lengua de Signos Española (LSE) 2= Lengua Oral (LO) 3= Ambas	Se refiere al sistema de comunicación predominante. Se registra ambas cuando la persona las usa indistintamente.
Audífono	0=No 1=Si	Si lo usa o no.
ImplanteCoclear	0=No 1=Si	Si lo tiene o no.
Periodo	1= 2006-2008 2=2009-2011	Se agruparon los años de los proyectos en dos (antes y después de la crisis)
TipoPrograma	1= Proildis 2=Experimental 3=Taginaste 4=Otros	Son los 4 subtipos de tipo de proyectos en los que ha participado cada persona
NºTotDias	Numérica	Total de días trabajados entre la fecha de inicio del proyecto y los 180 días posteriores a su finalización
JdaSemMedia	Numérica	Nº medio de horas de trabajo semanales en todos los contratos suscritos entre la fecha de inicio del proyecto y los 180 días posteriores a su finalización
Variable dependiente		
Éxito	0=No 1=Si	Indica si el episodio de empleo logrado es >=180 días y la jornada de trabajo >=20 horas semanales