

SERVICIO DE EMPLEO DE FUNCASOR:

RESULTADOS 2014-2018

TRABAJO DE FIN DE GRADO.

AUTORA: Iris Ferrer Ruiz

DNI: 78538469-R

TUTORA: Celsa Cáceres Rodríguez

COTUTOR: Felipe Manuel Rosa González

GRADO EN TRABAJO SOCIAL

JUNIO 2019

RESUMEN

En este estudio se analizan las variables que pueden influir en la obtención de empleo de las personas con discapacidad auditiva que han participado en los proyectos del Servicio de Empleo de la Fundación Canaria para las personas con sordera y sus familias –Funcasor- entre los años 2014 y 2018. El objetivo es conocer cuáles son los resultados de los proyectos de este servicio entre 2014 y 2018 así como los factores que facilitan el éxito de los episodios de empleo de las personas usuarias.

El tema de estudio se ha elegido ya que se puede identificar el servicio de empleo como uno de los más solicitados por parte de las personas que acuden Funcasor, por lo que se puede inferir que la obtención de un empleo es una de las problemáticas que más afectan a estas personas, lo cual puede provocar dificultades en su proceso de inclusión social, ámbito en el que se encontrarían quienes ejercen el Trabajo Social.

Para la realización de este estudio, señalar que los datos se obtuvieron a través de los documentos de la entidad y de la base de datos de ésta; posteriormente, se realizaron los análisis estadísticos pertinentes a través del uso del programa informático SPSS y el Excel.

Además, es importante señalar que existen estudios anteriores que analizan los resultados de este servicio, por lo que se ha podido comparar la evolución de estos en los distintos periodos analizados. Entre los resultados destacables, se puede señalar que el principal factor que influye en la obtención de un empleo es el tipo de discapacidad, siendo las personas con discapacidad auditiva las que obtienen un mayor número de empleos significativos.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad auditiva, servicio de intermediación laboral, proyectos de empleo.

ABSTRACT

This study analyzes the characteristics of people with hearing disabilities who have participated in projects of Employment Service of Canarian Foundation for people with deafness and their families -Funcasor- between 2014 and 2018 and how the factors interfere in their chances of being employed. The objective is to know what are the results of the projects of this service in this Foundation in the indicated period of time, thus discovering the characteristics that facilitate the success of the episodes of employment of the users.

This subject has been chosen because the employment service is one of the most requested by people who come to Funcasor, therefore it can be inferred that it is one of the issues that affects these people the most, which can cause difficulties at a social level, an area in which the figure of Social Work professionals would be found.

Note that the data was obtained through the completion from the entity's the documents and database; Subsequently, the pertinent statistical analysis were carried out through use of the SPSS computer program and Excel.

In addition, it is important to point out that there are previous studies that analyse the results of this service, so it has been possible to compare the evolution of variables storages in different phases of the analysed period. Among the outstanding results, it can be indicated that the main factor that influences in obtaining a job is the type of disability, being the persons with hearing disability the greatest number of significant jobs.

KEYWORDS: Hearing disability, Intermediation work service, employments projects.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8
1.1. CONDICIONANTES LABORALES DE LAS PCDA	10
1.2. ANTECEDENTES (RESULTADOS ESTUDIO PREVIO).	15
1.3. PROYECTOS DE EMPLEO DE FUNCASOR.	16
1.4. MODALIDADES DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	20
2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS	21
2.1. OBJETIVOS	224
2.2. HIPÓTESIS	23
2.3. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES.....	25
3. MÉTODO	24
3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	24
3.2. PARTICIPANTES	25
3.3. PROCEDIMIENTO.....	26
4. RESULTADOS Y ANÁLISIS	27
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	27
4.2. ANÁLISIS BIVARIADO.....	32
5. DISCUSIÓN	44
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN	48
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se propone, identificar cuáles son las características que facilitan el éxito en los episodios de empleo que viven las personas con discapacidad, más concretamente con discapacidad auditiva, por ello, se encuadra en la Fundación Canaria para las personas con sordera y sus familias –Funcasor-. Esta Fundación se creó en 1992 como una institución privada de interés público y sin ánimo de lucro, cuya misión es la mejora de la calidad de vida de las personas con sordera y sus familias. Este estudio se desarrolla en el servicio de intermediación laboral que ofrece la entidad, con el objetivo de analizar los resultados de los proyectos de empleo desarrollados entre los años 2014 y 2018.

Entre otras razones, esta investigación se realiza ya que las demandas relacionadas con el ámbito laboral son muy habituales entre las personas con discapacidad auditiva, dado que suelen encontrar dificultades en este ámbito, lo que a su vez puede afectar a otros aspectos de su vida tales como la familia, las necesidades básicas, la salud, y otros aspectos sociales de vital importancia, como las redes de apoyo.

Este documento se divide en varias partes, en primer lugar se encuentra la fundamentación teórica en la cual se explican los conceptos clave para tener una idea global acerca de la discapacidad auditiva y cómo se desarrollan las personas que la padecen dentro del mercado laboral, además en este apartado se habla más concretamente de los proyectos de empleo que se llevan a cabo desde Funcasor y, por último, se muestran los antecedentes de investigaciones que existen para esta población en concreto.

Seguidamente, se encuentra el apartado correspondiente a los objetivos e hipótesis, incluyendo la descripción de las variables que se miden dentro de la investigación.

A continuación se expone el método, en ese apartado se explica el diseño de investigación, las características de las personas participantes y, se detalla el procedimiento llevado a cabo para la realización del estudio.

Posteriormente, se encuentra el apartado de resultados y análisis de los mismos, seguidos de la discusión, donde se comparan los resultados obtenidos en la investigación con los datos que se encuentran en la fundamentación teórica y con las investigaciones anteriores y se expone el contraste de hipótesis.

Por último, se encuentran las conclusiones del trabajo y las propuestas de acción e investigación futuras, donde se formulan una serie de acciones e investigaciones que pueden servir a Funcasor para seguir mejorando la calidad de su Servicio de Empleo.

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Según la Organización Mundial de la Salud (2011, p.4) la discapacidad es el “término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”.

Este estudio se centra en la discapacidad auditiva, cuyo origen se relaciona con una pérdida auditiva entendida como una lesión en las estructuras del oído que tiene repercusiones en el desarrollo de la persona que la padece, porque limita sus funciones comunicativas y su interacción con el entorno, sobre todo cuando no resulta accesible por no estar adaptado a las necesidades de estas personas (Cáceres, 2015, p. 27).

La discapacidad auditiva se puede agrupar según distintos parámetros (Tabla 1):

Tabla 1

Clasificación de la pérdida auditiva

CRITERIO	CATEGORÍAS
Según tipo de pérdida auditiva	Unilaterales (pérdida en un solo oído) Bilaterales (pérdida en ambos oídos)
Según el momento de la aparición de la pérdida auditiva	Sordera prelocutiva Sordera perilocutiva Sordera postlocutiva
Según el grado de pérdida auditiva	Pérdida leve Pérdida media Pérdida severa Pérdida profunda

Nota: elaboración propia a partir de Barrando & Cáceres, 2001; FIAPAS, 2007

Asimismo se pueden apreciar las diferencias entre hipoacusia y sordera (Tabla 2):

Tabla 2

Diferencia entre Hipoacusia y Sordera

TIPO	DEFINICIÓN
Hipoacusia	Pérdida leve o media de la audición. Se puede emplear el uso los auxiliares auditivos. Desarrollo del lenguaje oral gracias a los restos auditivos
Sordera	Pérdida auditiva severa o profunda En la mayoría de casos, no se puede adquirir el lenguaje oral Se usa el canal visual para comunicarse, a través de la Lengua de Signos

Nota: elaboración propia a partir FIAPAS, 2007

Teniendo en cuenta esta división hay diversas causas y consecuencias que pueden influir en la integración social de estas personas (ver Tabla 3).

Tabla 3

Causas y consecuencias de la hipoacusia y la sordera

CAUSAS Y CONSECUENCIAS	EXPLICACIÓN
Causas	Antecedentes de sordera en familiares cercanos (genética) Problemas durante el embarazo o en el nacimiento Derivadas de enfermedades (Síndrome de Waarderburg, Síndrome de Usher...) Inadvertencia de las señales que proceden del medio ambiente en el que se encuentran.
Consecuencias	Dificultades en cuanto al procesamiento y utilización de la información que reciben del medio. Aislamiento Social.

Nota: elaboración propia a partir de Barrando & Cáceres, 2001; FIAPAS, 2007

Según Barranco & Cáceres (2001), la principal implicación de la discapacidad auditiva se relaciona con las barreras comunicativas que las personas con esta discapacidad tienen que afrontar en su día a día al interactuar con el medio que las rodea. Estas barreras provocan que estas personas tengan más riesgo de sufrir procesos de exclusión social; estas dificultades que encuentran en cuanto a su desarrollo social se deben a las dificultades que encuentran para tener experiencias individuales y autónomas, por ello, la intervención profesional debe tener en cuenta también el entorno (APADA-ASTURIAS, 2018).

1.1. **CONDICIONANTES LABORALES DE LAS PCDA**

Como indican De Miguel (2000) las personas con discapacidad auditiva suelen encontrar dificultades a la hora de desarrollarse en el área de empleo. Hay varias razones por las que los/as empresarios/as son reacios a contratar a personas con sordera o hipoacusia, normalmente se debe al desconocimiento de estos/as acerca de este tipo de discapacidad o de las barreras comunicativas que, bajo su punto de vista, provocan pérdidas de dinero y de tiempo para la empresa.

Según Barranco & Cáceres (2001), las dificultades que encuentran las personas con discapacidad auditiva en este área se deben a los problemas que encuentran para interactuar dentro de su entorno laboral.

Para superar esas dificultades se requiere de un esfuerzo común por parte de la sociedad, las instituciones, los profesionales de la acción social y de las ONG (Organización No Gubernamental) implicadas en la atención del colectivo. Por todo ello, cabe indicar que la sordera limita principalmente la interacción de las personas con este tipo de discapacidad con su entorno, que es sonoro en su mayoría, en concreto, se ve afectado el ámbito educativo, ya que debido a las barreras de la comunicación coartan el

acceso a la formación obligatoria y postobligatoria, exceptuando los casos en los que la persona se puede apoyar en sistemas de la comunicación alternativos, por ejemplo, apoyo de un/a Intérprete de Lengua de Signos en el aula; es por ello que uno de los primeros y más importantes condicionantes para el acceso al empleo de las personas con discapacidad auditiva (PCDA) es su bajo nivel formativo (Cáceres, 2015).

A su vez, además del nivel formativo hay otras características y dificultades que afecta a este colectivo que pueden limitar su acceso al mercado laboral. Estas diferencias se tratan en el siguiente apartado.

En sí ser una persona con discapacidad (PCD) tiene una influencia negativa para conseguir acceder al mercado laboral (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Dávila, 2006; Jones, 2008; Malo, 2003, 2004, 2005; Pagán y Marchante, 2004, como se cita en Cáceres, 2015, p. 144), esto se evidencia cuando se comparan las diferencias existentes entre las tasas de actividad y de paro de las PCD frente a las personas sin discapacidad (PSD), siendo bastante superiores las tasas de desempleo del primer grupo frente al segundo (Cáceres, 2015).

En lo relativo a las características que propician que estas personas consigan un trabajo, una de las claves a la hora de entender el acceso de las PCD a los empleos es el sexo. Son bastantes los estudios que demuestran que existe una mayor facilidad por parte de los hombres con discapacidad para incorporarse al mercado de trabajo frente a las mujeres con discapacidad, por lo que las mujeres son víctimas de una doble discriminación (por ser mujeres y por tener discapacidad) (Dávila y Malo, 2006, como se cita en Cáceres, 2015, p.147).

Otra de las características a tener en cuenta es la edad, en concreto en cuanto a la discapacidad auditiva, se puede observar que las personas más jóvenes, las cuales han

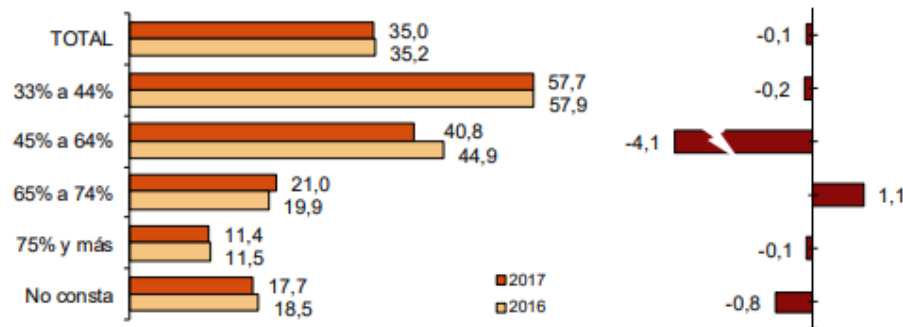
sido diagnosticadas desde la infancia con sorderas congénitas o tempranas tienen más limitaciones para la obtención de un empleo en comparación a las personas con una sordera sobrevenida con el paso de los años (Dávila, 2006, como se cita en Cáceres, 2015, p.150). Por otro lado, también se puede indicar que las tasas más altas de actividad se encuentran en las personas que están en las etapas centrales de sus vidas (con edades comprendidas entre los 25 y los 44) y las menores tasas están en las personas con edades entre los 16 y los 25 años; a su vez, el aumento de la edad también es determinante en las posibilidades de participación del mercado laboral, disminuyendo éstas de manera notable en las PCD a partir de los 45 años.

A su vez, en relación al nivel de estudios de las PCDA como determinante para conseguir un empleo, es destacable el hecho de que, como se ha mencionado con anterioridad, una de las causas principales de la desigualdad entre las PCDA y las PSD, son las diferencias que hay entre la educación que obtiene un grupo frente al otro, viéndose las PCDA perjudicadas, ya que el sistema no es inclusivo, por lo que acceder a los materiales y a la información tiene un nivel de dificultad muy elevado, lo cual afecta a los resultados académicos de estas personas siendo inferiores que los de las PSD (Acosta, 2002; Bulis y Davis, 1995; Bonds, 2003; De Miguel, 2000; Esteban-Saiz, 2003; Figueredo, 1998; Punch, Hyde y Creed, 2004, como se cita en Cáceres, 2015, p.349). En este sentido, como indican Cueto, Malo y Rodríguez (2012, como se cita en Cáceres, 2015, p.153) cuanto mayor es el nivel de estudios que alcanzan las PCD más probabilidades de tener acceso a un empleo, excepto en relación a los estudios de Bachillerato, los que tienen más dificultades que las personas sin estudios (Malo, 2004, citado en Cáceres, 2015, p. 153).

Indicar también, tal y como muestra Cáceres (2015), que las investigaciones en este ámbito demuestran que tanto el tipo de discapacidad como la gravedad de esta (lo cual es visible en el porcentaje de discapacidad asociado al certificado de discapacidad de cada persona) son determinantes en cuanto a la obtención de un empleo por parte de las PCD, en concreto las discapacidades visuales y auditivas han demostrado tener más facilidades para acceder al mercado laboral que el resto de discapacidades, lo cual otorga una ventaja relativa a las personas con discapacidad auditiva (PCDA) frente a la totalidad de las PCD. Esto puede deberse al hecho de que la sordera es una discapacidad “invisible” lo cual muchas veces evita las actitudes discriminatorias por parte de la generalidad de la población (Yuker, 1988, como se cita en Cáceres, 2015, p.70). Destacar que, en relación al certificado de discapacidad, a efectos legales, éste tiene numerosos beneficios (incentivos en las contrataciones, acceso a empleos específicos, etc.) pero al mismo tiempo reduce las probabilidades de acceder a un empleo (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Malo, 2004; Malo y Dávila, 2006, como se cita en Cáceres, 2015, p.153). Por todo ello, se puede señalar que la tasa de actividad de las PCD decrece cuando aumenta el grado de discapacidad (es decir son inversamente proporcionales). En el gráfico1., se muestran las tasas de actividad por grado de discapacidad de los años 2016 y 2017 en España (INE, 2017).

Gráfico 1. Tasas de actividad por grado de discapacidad 2016-2017

Tasas de actividad por grado de discapacidad
Unidades: porcentaje



(*) El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Nota: fuente INE, 2017

Por otro lado, en cuanto a la relación que existe entre la obtención de un empleo de las PCDA y el cobro de la Prestación No Contributiva (PNC), se puede observar que pueden actuar como determinantes para que estas personas busquen empleo de manera activa o prefieran mantenerse en situación de desempleo, pese a que el cese del cobro de la prestación es reversible y, dependiendo del caso, puede compatibilizarse con el sueldo (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Verdugo, Jordán de Urríes, Sánchez y Benito, 2009; como se cita en Cáceres, 2015, p.71).

Al analizar más concretamente el grupo de las personas con discapacidad auditiva, las personas con sordera tienen más dificultades para encontrar un empleo que las personas hipoacúsicas, lo cual puede estar relacionado con la competencia lingüística que tiene un grupo frente al otro, ya que las personas hipoacúsicas suelen tener más desarrollada esta capacidad que las personas con sordera, además de las posibilidades que tiene el primer grupo, en comparación con el segundo, de acceder a ayudas técnicas que ayudan a reducir las barreras comunicativas (Acosta, 2002; Jaúdenes, 2009, como se cita en Cáceres, 2015, p.346).

En concreto, para afrontar las dificultades relacionadas con el ámbito laboral existen diferentes vías, una de ellas son los servicios de empleo con intermediación laboral, como el que se ofrece desde Funcasor (Cáceres, 2015). Dentro del servicio de empleo de esta Fundación se desarrollan diversos tipos de proyectos, los cuales se explican en el siguiente apartado.

1.2. ANTECEDENTES (RESULTADOS ESTUDIO PREVIO)

La investigación realizada por Cáceres (2015; p. 335) analizó los proyectos realizados por el Servicio de Empleo de Funcasor entre los años 2006 al 2011 y los resultados obtenidos se exponen a continuación. Cabe destacar que en esta investigación se considera éxito de los episodios de empleo en todos aquellos casos en los que las personas consiguen trabajar 6 meses o más con contratos de media jornada, mientras que en el estudio realizado en este documento se considera éxito todos aquellos casos de personas que logren trabajar 180 días o más, considerando esto episodios de empleo significativos

En relación al sexo, las mujeres participantes en los proyectos obtuvieron un 2% más de empleo que los hombres, sin embargo no hay una asociación significativa entre obtención de un empleo y el sexo.

Asimismo, también a nivel descriptivo respecto a la edad, se debe indicar que las personas mayores de 55 años son las que logran un mayor porcentaje de empleos significativos, seguido de los jóvenes de entre 16 a 34 años. En cuanto al nivel de estudios, se constata que a mayor nivel de estudios mayor porcentaje de empleos significativos logrados (personas con estudios postobligatorios obtuvieron un 34% de éxito frente a las personas con estudios obligatorios que obtuvieron un 34% de éxito y las personas con estudios primarios o sin estudios que obtuvieron un 30% de éxito).

A su vez, el tipo del proyecto del que se forma parte y el período del mismo también son variables significativas ya que las personas participantes en los proyectos experimentales tienen un éxito del 44%, mientras que el éxito de las que participan en otro tipo de proyecto desciende un 27%.

Además, el cobro de una Prestación No Contributiva (PNC) influye de manera muy significativa en el logro de éxito en un empleo, teniendo un porcentaje mayor las personas que no son beneficiarias de esta prestación (42% frente al 31% de las personas que si la cobran).

En concreto, en relación a las características de las PCDA, quienes tienen hipoacusia tienen más éxito que las personas con sordera (un 4% más). En cuanto al sistema de comunicación empleado, las personas que usan la Lengua Oral tienen un porcentaje levemente mayor que las personas que usan la Lengua de Signos (un 37% frente a un 35%).

1.3. PROYECTOS DE EMPLEO DE FUNCASOR

Los proyectos de empleo que se desarrollan en la entidad mencionada pueden ser de distinta naturaleza, teniendo todos como objetivo la integración laboral de las personas que forman parte de los mismos, entendiendo que la integración laboral tiene como objetivo conseguir que las PCD accedan a un empleo ordinario y estable, formando parte de un proceso más amplio en el que se busca el desarrollo integral de las personas, para incentivar su independencia y autonomía, por ello, en este estudio se asumen la equivalencia que tiene la integración laboral y el acceso al empleo, aunque, cabe indicar que este concepto tiene otras muchas implicaciones (Cáceres, 2015, p. 38).

Por lo mencionado, a continuación, se procede a hacer una descripción de los diferentes tipos utilizados en esta Fundación:

- Proyectos experimentales (Cáceres, 2015, p. 273): Desde este tipo de proyectos se persigue la mejora de la ocupabilidad e integración de personas en situación de desempleo, entre las cuales se encuentran las personas con discapacidad, y en concreto con discapacidad auditiva. Están regulados por bases reguladoras del ámbito nacional, en concreto la Orden TAS/2643/2003 del 18 de septiembre de 2003.

El organismo encargado de su control a nivel nacional es el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) y en la Comunidad Autónoma de Canarias el Servicio Canario de Empleo (SCE), en concreto la financiación procede del SCE y del Fondo Social Europeo. Por lo que debido a su financiación de carácter público son programas regulares.

Cada proyecto experimental que se lleva a cabo debe tener como objetivo la inserción laboral como mínimo del 35% del total de los participantes (con un mínimo seis meses de contrato). De este total de participantes uno de los requisitos fundamentales para la puesta en marcha de este tipo de proyectos es que un 60% de estas personas perciban la ayuda por desempleo, la Renta Activa de Inserción (RAI) o cualquier prestación contributiva del SEPE. El número total de participantes será de entre 60 y 100 personas (los cuales en muchas ocasiones podrán recibir una beca económica por formar parte del proyecto) y tienen una duración de doce meses. Estos proyectos combinan acciones de diverso tipo, tales como son otorgar información, orientación y asesoramiento (en Funcasor el Servicio de Información, Valoración y Orientación es el encargado de esta labor); formación con Certificados de Profesionalidad; formación en habilidades y competencias básicas; ofrecer prácticas no laborales; búsqueda, apoyo y seguimiento al empleo; etc.

Las entidades que pueden ser beneficiarias de las subvenciones para la puesta en marcha de este tipo de proyectos pueden ser entidades tanto públicas como privadas y sin fines lucrativos. Estas entidades, una vez finalice el proyecto deben justificar que se ha cumplido el objetivo de inserción pactado, someterse a las acciones de control y, en caso de no cumplir el objetivo, devolver el importe que corresponda.

En Funcasor todos los proyectos de este tipo que se han desarrollado desde el 2013 han sido con Certificado de Profesionalidad 1 (CP1) con formación en grabador/a de datos, aunque cabe señalar que solo 15 personas hacen esta formación y el resto de personas pasan directamente a la búsqueda de empleo. Consta de 440 horas de formación teórico-prácticas, con el objetivo de conseguir la integración laboral de las personas que formen parte de cada proyecto. Estos objetivos son exigente, ya que se debe llegar al 40% de integración (para considerar que una persona llega al objetivo debe trabajar un mínimo de 180 días), por cada persona que falte para llegar al objetivo la entidad debe devolver parte de la financiación que se le otorgó (García, comunicación personal, 22 de mayo de 2019)..

- Proyectos de Itinerarios Inserción Laboral (PIIL) (Cáceres, 2015, p. 275): La financiación de este tipo de proyectos es la primera medida de fomento de la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social en el ámbito autonómico de Canarias.

El organismo responsable de este tipo de proyectos es el Servicio Canario de Empleo (SCE), por lo que son proyectos con financiación pública de carácter regular.

El objetivo de este tipo de proyectos es facilitar la incorporación laboral a través de itinerarios integrados de inserción laboral, utilizando medidas de apoyo para la normalización social y personal, la formación ocupacional y la inserción laboral. Todo esto se debe a que están dirigidos a personas en exclusión social o en riesgo de

sufrirla (dentro de este colectivo se encuentran las personas con discapacidad, concretamente con discapacidad auditiva) y suelen participar un total de entre 10 y 15 personas por proyecto, las cuales podrán ser beneficiarias de becas y ayudas para desplazamientos. La duración de este tipo de proyectos es de doce meses

Las entidades que pueden acogerse a las subvenciones para ofertar este tipo de proyectos entre su cartera de servicios son las Organizaciones No Lucrativas (ONL) que estén inscritas en el registro de entidades colaboradoras en la prestación de servicios sociales. Por todo ello, se puede indicar que Funcasor es una entidad que puede optar a recibir subvenciones para llevar a cabo este tipo de proyectos dirigidos específicamente a personas con discapacidad auditiva.

La formación que se ofrece en este tipo de proyectos de Certificado de Profesionalidad 1 (CP1) y Certificado de Profesionalidad 2 (CP2). Todos los proyectos PIIL desarrollados en Funcasor han estado relacionados con el ámbito de la jardinería. En relación a la duración de los mismos, como se ha indicado anteriormente es de 12 meses, pero cabe señalar que se puede prorrogar por 6 meses más; once de esos meses están dedicados a la formación y prácticas laborales y el mes restante a la búsqueda de empleo. Cabe señalar que la formación que se ofrece en este tipo de proyectos es transversal, ya que se tocan diversos temas. Por otro lado, es importante saber que para poder acceder al CP2 se debe disponer del título de la ESO o haber superado un examen de competencias básicas. Respecto a los objetivos, se puede indicar que son muy parecidos a los establecidos en los Proyectos Experimentales (García, comunicación personal, 22 de mayo de 2019).

- Otras iniciativas o proyectos: Existen otros tipos de proyectos además de los dos comentados en la parte superior, con el objetivo de que las personas usuarias de Funcasor consigan un empleo, a continuación se explican algunas de ellos:

- Agencia de colocación: Son entidades públicas o privadas cuya función es la de realizar actividades con el objetivo de que las personas en situación de desempleo obtengan un trabajo. Para ello, se valoran los perfiles, aptitudes y conocimientos de las personas que acceden a estas entidades y se realizan actuaciones en relación a la búsqueda de empleo, como pueden ser las labores de orientación, información profesional, selección de personal, etc. (SEPE, 2019). Se trabaja desde una plataforma online en la que las personas que buscan un trabajo se inscriben (de manera similar a una bolsa de empleo). Desde Funcasor se trabaja como si se tratara de otro proyecto presencial, ya que las personas que son incorporadas a esta plataforma deben acudir de manera presencial a la Fundación y posteriormente las Preparadoras Laborales (PL) incluyen su información en la misma. Cabe destacar que la Fundación paga a esta plataforma privada y, al final de cada mes, se debe justificar sus resultados al Servicio Canario de Empleo (SCE) (García, comunicación personal, 22 de mayo de 2019).
- Medidas Alternativas (MAIL): Cuando las empresas no llegan al mínimo del 2% de personas con discapacidad contratadas en sus plantillas tienen la posibilidad de financiar un proyecto de empleo de una ONL para compensar el incumplimiento de su obligación (es una forma de sanción) o también pueden subcontratar a empresas como los Centros Especiales de Empleo (CEE) para desarrollar alguna actividad (García, comunicación personal, 22 de mayo de 2019).

1.4. MODALIDADES DE EMPLEO PARA LAS PCD

Por otro lado, según Cáceres (2015) existen diferentes modalidades de empleo que son específicas para las personas con discapacidad, que favorecen la integración laboral de las mismas. Podemos distinguir las siguientes:

- Empleo ordinario o abierto: Hace referencia a la concepción típica del empleo con sueldo, pero también engloba el trabajo autónomo.
- Empleo de transición o semi-protegido: Es una fórmula de integración laboral que se encuentra entre el empleo ordinario y el empleo protegido. Hay dos tipos:
 - Empleo protegido externo: Las personas con discapacidad trabajan en entornos abiertos con normas de empleo protegido.
 - Enclaves laborales: Los/as trabajadores/as con discapacidad dependen de un centro de empleo protegido, pero prestan sus servicios en empresas ordinarias.
- Empleo protegido: Tiene una normativa especial que da lugar a centros de trabajo con plantillas atípicas, también tienen una protección económica especial por parte de la Administración Pública; en España se asocia con los Centros Especiales de Empleo (como mínimo 70% de personas con discapacidad en sus plantillas, subvención del 50% del SMI y bonificación del 100% de las cuotas de la seguridad social a cargo de la empresa).

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. OBJETIVOS

A continuación, se presentan los objetivos generales y específicos de esta investigación (ver Tabla 4):

Tabla 4

Objetivos generales y específicos

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
OG.1. Describir el perfil de las personas que participan en los proyectos de empleo ejecutados por Funcasor entre 2014 y 2018.	OE.1.1 Definir las características sociodemográficas respecto a todos los episodios de empleo registrados. OE.1.2 Examinar los atributos en relación a los episodios de empleo. OE. 1.3 Analizar las características relacionadas con la discapacidad auditiva.
OG.2. Conocer los resultados logrados por el servicio de empleo de Funcasor en el periodo 2014-2018.	OE. 2.1. Descubrir los resultados de los proyectos en relación a las características sociodemográficas. OE. 2.2. Descubrir los resultados de los proyectos en relación a las características de la discapacidad auditiva. OE. 2.1. Descubrir los resultados de los proyectos en relación a los atributos de los episodios de empleo.
OG.3. Analizar las relaciones entre las características de las personas con discapacidad y el logro de un empleo.	OE. 3.1 Descubrir cómo influyen las características sociodemográficas en el logro de un empleo. OE. 3.2 Descubrir cómo influyen las características de la discapacidad auditiva en el logro de un empleo. OE.3.3 Descubrir cómo influyen los atributos de los episodios de empleo en el logro de un empleo.

2.2. HIPÓTESIS

Por otra parte las hipótesis que se plantean para este estudio son las siguientes:

- H1: Las mujeres con discapacidad tienen más dificultades para obtener un empleo de mínimo 180 días que los hombres.
- H2: Las personas con discapacidad auditiva tienen menos dificultades para obtener un empleo que las personas con otro tipo de discapacidades.
- H3: Las personas con discapacidad con un nivel formativo más elevado logran en mayor medida trabajos de mínimo 180 días.

- H4: La forma comunicativa empleada por la PCD determina en gran medida la obtención de un empleo, siendo las personas signantes las que encuentran más dificultades para encontrar un empleo.
- H5: Las personas con hipoacusia encuentran empleos en mayor medida que las personas con sordera.
- H6: Conseguir empleos de mínimo 180 días depende del tipo de proyecto, siendo los proyectos experimentales los que más porcentaje logran al respecto.

2.3. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES.

En relación con los estudios anteriores, cabe indicar que para este trabajo se han escogido unas variables determinadas que no son la totalidad de las que se han analizado con anterioridad, a continuación, se indican las variables utilizadas, pudiendo distinguir entre dependientes e independientes:

Variables independientes:

Factores sociodemográficos:

- Sexo: Mujer u hombre.
- Edad: Años cumplidos en el momento de alta en el proyecto (calculada como la diferencia entre la fecha de nacimiento y la de alta en el proyecto).
- Nivel de formación: Sin Estudios/primarios, obligatorios y postobligatorios.
- Tipo de discapacidad: Física, Intelectual, Enfermedad Mental, Auditiva, Visual, Plurideficiencia,
- Porcentaje de discapacidad: Agrupado en dos grupos: De 33% al 64% y más o igual al 65%.
- Percepción de prestaciones: Prestación No Contributiva (PNC), sí o no.

Características de la sordera:

- Tipo de discapacidad auditiva: Sordera o hipoacusia.
- Sistema de comunicación utilizado: Lengua de Signos o Lengua Oral.

Atributos de los episodios de empleo:

- Tipo de jornada: Completa o Parcial.
- Tipo de contrato: Temporal o Indefinido
- Tipo de empresa: Ordinaria o Protegida

Factores contextuales:

- Proyecto del que formó parte (especificados en la Tabla 5).
- Año de realización del proyecto: 2014, 2015, 2016, 2016, 2017, 2018.

Variable dependiente:

- Número de días trabajados: N° total de días trabajados hasta el momento del depurado de datos. Considerando éxito en los casos de empleo todos aquellos casos de las personas que trabajen un mínimo de 180 días a lo largo de la duración del proyecto.

3. MÉTODO

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es exploratorio y descriptivo, ya que pese a existir estudios previos, no es un tema muy investigado. Cabe destacar que en enfoque utilizado es cuantitativo.

Por otra parte, se debe señalar que las fuentes utilizadas son secundarias, ya que la información se ha recabado a partir los documentos proporcionados por la Fundación Canaria para las personas con sordera y sus familias –Funcasor-.

3.2. POBLACIÓN

La población analizada en esta investigación son las personas con discapacidad que han formado parte de los proyectos de empleo de la Fundación Canaria para las Personas con Sordera y sus familias –Funcasor- desde el año 2014 hasta el año 2018. En total se analizaron 485 casos en los que las personas usuarias han tenido episodios de empleo de cualquier tipo. Por otro lado, el total de la población que presenta discapacidad auditiva es de 238 casos, siendo este el número total que se usará para analizar las variables correspondientes a las características de esta parte de la población.

En la Tabla 5 se especifican los proyectos de empleo que se han analizado:

Tabla 5

Proyectos de empleo de Funcasor de 2014 a 2018

TIPO DE PROYECTOS	NOMBRE DEL PROYECTO	AÑO DE EJECUCIÓN
Experimental	Training	2015
	Training-Dos	2016
	Training-Tres	2017
	2018EMPLEA	2018
PILL	Canarina	2014
	Muévete	2014
	Sabina	2016
	Brezo	2017
	Tarajal	2018
Otros	Emplea	2014
	Agencia de colocación	2016
	Agencia de colocación	2017
	Agencia de colocación	2018
	Caixa	2018

3.3. PROCEDIMIENTO

Los datos se obtuvieron de la base de datos de la entidad y documentos de registro de los resultados de cada proyecto, en la sede principal de la misma; en los casos de información incompleta o dudosa se recurrió al expediente personal de cada sujeto para confirmar o completar la misma.

Cabe añadir que la base de datos de Funcasor se alimenta con la información que recaban los profesionales de la misma, tanto en las entrevistas sociales como en las laborales, están se centran en completar la trayectoria, la formación y las expectativas laborales de cada persona.

En la tabla 6 se recogen las fases y las actividades realizadas en cada una de ellas, durante la realización de esta investigación:

Tabla 6

Fases de la investigación

FASES	ACTIVIDADES REALIZADAS
Diseño del estudio	<p>Revisión de los antecedentes</p> <p>Elaboración y temporalización del proyecto de estudio</p> <p>Determinación de la población objeto de estudio y de los años a analizar.</p> <p>Selección de las variables que se van a analizar.</p> <p>Exploración de la información disponible en la entidad.</p> <p>Creación de un documento Excel en el que se recogen las variables que se van a analizar.</p> <p>Volcado de datos de los diferentes documentos de la entidad, que se obtuvieron, por parte de los/as profesionales de Funcasor, a través de entrevistas sociales y documentación aportada por los/as usuarios/as.</p>
Campo o recogida de datos	<p>Recopilación de los datos que faltan de los expedientes físicos de las personas usuarias.</p> <p>Depurado de datos y posterior análisis de los mismos (usando como herramienta el Excel y el SPSS).</p>
Análisis y conclusiones	<p>Se realizó un análisis descriptivo, usando el Excel y el SPSS y un análisis estadístico relacional de tipo inferencial, usando el SPSS (realizando Test de Medias Independientes y ANOVA de un factor).</p> <p>Elaboración del Informe de investigación</p>

4. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

A continuación, se muestra el análisis descriptivo realizado para este estudio. Se plasman los perfiles de las personas relativos a los episodios de empleos registrados en los proyectos de Funcasor. La mayoría de casos son de personas con una discapacidad auditiva, por ello se diferencié entre el grupo de personas con esta discapacidad

(Discapacidad Auditiva o Plurideficiencia con auditiva) y el de otro tipo de discapacidad (Física, Intelectual, Enfermedad mental, Plurideficiencia, Visual) (ver Tabla 7).

En relación al nivel de estudios (ver Tabla 7) se agruparon en 4 grandes grupos: Sin estudios/ Primarios (Certificado escolar, Graduado escolar y Sin Estudios), Obligatorios (Graduado ESO) y Postobligatorios (Bachillerato, Ciclo de Grado Medio, Ciclo de Grado Superior, Diplomatura y Licenciatura).

Por último, en lo referido al Grado de discapacidad, todos los perfiles analizados tienen un mínimo del 33% de discapacidad, ya que con menos de este porcentaje no se obtiene el certificado de discapacidad, lo cual es un requisito básico para poder entrar a formar parte de los proyectos de empleo de Funcasor (ver Tabla 7).

Tabla 7

Análisis descriptivo de los datos sociodemográficos (N=485)

FACTORES	CATEGORÍA	NÚMERO DE CASOS	PORCENTAJE
Sexo	Hombre	236	48,7%
	Mujer	249	51,3%
Tipo de discapacidad	Auditiva	347	71,5%
	Otras discapacidades	138	28,5%
Cobro de PNC	Sí	131	27%
	No	354	73%
Nivel de estudios	Sin estudios / Primarios	259	53,5%
	Obligatorios	74	15,3%
	Postobligatorios	152	31,4%

Como se puede observar en la Tabla 7, respecto al sexo, en la mayoría de los episodios de empleo que se registraron para el desarrollo de esta investigación son de mujeres, contando con un 51,3% del total de la muestra, por lo que la diferencia respecto a los hombres (48,7% del total) no es muy significativa.

Por otra parte, en relación a las edades registradas, la franja de edad con un porcentaje mayor es la de los 45 hasta los 49 años (19,6% del total), seguido del 15,3% correspondiente a la franja de edad de los 40 hasta los 44 años (ver Tabla 7).

A su vez, en cuanto al tipo de discapacidad cabe destacar que en la mayoría de los episodios de empleo registrados las personas tenían discapacidad auditiva, con un 71,6%, frente al 28,5% de personas con otro tipo de discapacidad (ver Tabla 7).

En relación a la percepción de la Prestación No Contributiva (PNC) cabe indicar que gran parte de la población participante no es beneficiaria de esta prestación, con un 73% del total (ver Tabla 7).

En cuanto al nivel de estudios, en la mayoría de casos, con un 53,5%, corresponde a personas sin estudios o con estudios primarios, seguido de las personas con estudios Postobligatorios, siendo el 31,4% (ver Tabla 7).

Y, por último, en cuanto al grado de discapacidad, la mayoría de los episodios de empleo registrados son por parte de personas con un grado de entre el 33% y el 64%, con un 55,1% (ver Tabla 7).

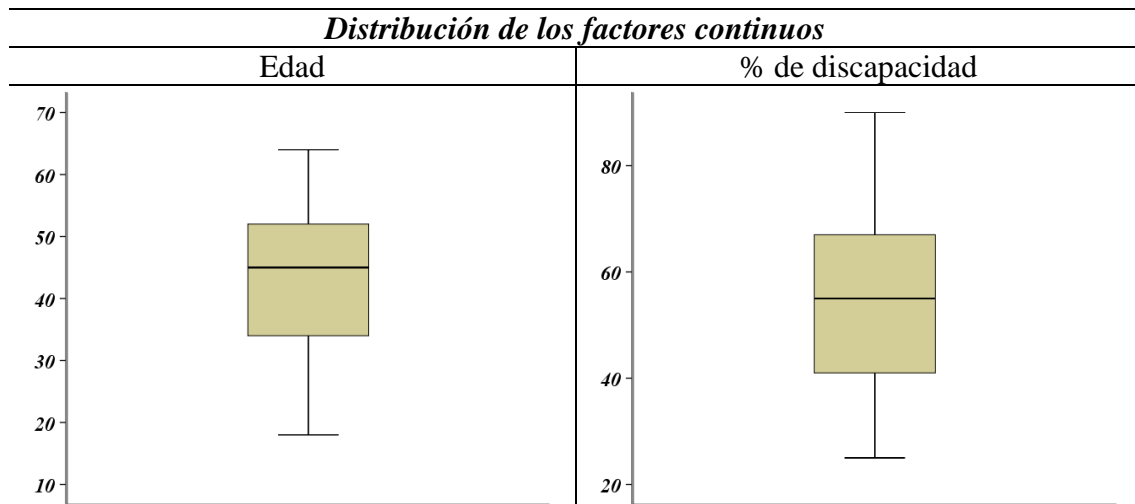
Tabla 8:

Estadísticas descriptivas factores continuos

<i>Estadístico</i>	Factor	
	Edad	% de discapacidad
N	485	
Máximo	64	90
Mínimo	18	25
Rango	46	65
Media	43.27	54.41
Desviación típica	11.44	13.86
Asimetría	-.25	-.075
Curtosis	-.96	-1.30
C ₂₅	34	41
C ₅₀	45	55
C ₇₅	52	67

Gráfico 2:

Gráficos de Cajas y Bigotes de la edad y el porcentaje de discapacidad.



Como se puede observar en la Tabla 8, en relación a los datos cuantitativos, se pueden distinguir dos variables. Por una parte la edad, cuya media es de 43,27 años, presentando una edad máxima de 64 años y una mínima de 18. Por otro lado, se encuentra

el porcentaje de discapacidad, cuya media es de 54,41, siendo el máximo del 90% y el mínimo 25%.

Tabla 9

Análisis descriptivo de las características de los episodios de empleo (N=485)

FACTORES	CATEGORÍA	NÚMERO DE CASOS	PORCENTAJE
Tipo de jornada	Completa	285	58,8%
	Parcial	200	41,2%
Tipo de contratación	Temporal	463	95,5%
	Indefinido	22	4,5%
Tipo de empresa	Ordinaria	202	41,7%
	Protegida	283	58,4%

En cuanto a la Tabla 9, el tipo de jornada que se ha registrado mayoritariamente es la Completa, con un 58,8% del total. Por otra parte, en relación al tipo de contratación que tiene un porcentaje significativamente mayor es la temporal, contando con el 95,5% del total. Por último, en cuanto al tipo de empresa, la mayoría de éstas eran empresas protegidas, con el 58,4% del total.

Tabla 10

Características de los casos de personas con discapacidad auditiva (N=347)

FACTORES	CATEGORÍAS	NÚMERO DE CASOS	PORCENTAJE
Tipo de discapacidad auditiva	Sordera	123	35,7%
	Hipoacusia	224	64,3%
Uso de la Lengua de Signos	Sí	147	42,4%
	No	200	57,6%
Uso del Lenguaje Oral	Sí	246	70,9%
	No	101	29,1%

En la Tabla 10 se puede observar que en la mayoría de los episodios de empleo registrados, las personas tenían hipoacusia, siendo un 64,3% del total, frente al 35,7% correspondiente a las personas con sordera; por otro lado, en cuanto al tipo de comunicación empleada, cabe destacar que se ha registrado que un 42,4% del total de casos de personas con discapacidad auditiva analizados se trataba de personas que usan la Lengua de Signos (LSE), frente al 70,9% del total de estas personas que usan el Lenguaje Oral.

4.2. ANÁLISIS BIVARIADO

Tabla 11

Tipo de proyectos-Nº de días trabajados

PROYECTOS	+180 DÍAS		TOTAL GENERAL
	NO	SI	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	35%	20%	56%
PIIL	11%	5%	15%
OTRO PROYECTOS	16%	13%	29%
Total general	62%	38%	100%

De la Tabla 11, en primer lugar cabe destacar que el tipo de proyectos que más casos de empleo registra son los Experimentales, teniendo un 56% del total de los casos de empleo que se han analizado, a su vez, este tipo de proyectos son los que obtienen un porcentaje mayor de éxito en los episodios de empleo, con un 20%. Todo ello seguido de los otros tipos de proyectos, ya que tienen un 29% del total de los episodios de empleo registrados, obteniendo un 12% de éxito. En cuanto a los PIIL cabe indicar que son los que menos plazas tienen para atender a personas usuarias, por ello los casos de empleo registrados en ellos son menores contemplando únicamente un 4% de éxito de esos casos.

A continuación se muestran los datos de la relación existente entre los tipos de proyectos y las características sociodemográficas de la población:

Tabla 12

Tipo de proyectos-Sexo

TIPO DE PROYECTO	SEXO		TOTAL GENERAL
	HOMBRE	MUJER	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	26%	29%	56%
PIIL	9%	6%	15%
OTRO PROYECTOS	13%	16%	29%
Total general	49%	51%	100%

Como se puede observar, en la Tabla 12, dentro de los Proyectos Experimentales y los otros tipos de proyectos, la mayoría de los casos registrados corresponden a mujeres, siendo un 29% y un 16% del total respectivamente. Por otro lado, en los PIIL, la mayoría de casos corresponden a hombres, con un 9% del total.

Tabla 13

Tipo de proyectos-PNC

TIPO DE PROYECTO	PNC		TOTAL GENERAL
	NO	SI	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	42%	13%	56%
PIIL	12%	4%	15%
OTRO PROYECTOS	19%	10%	29%
Total general	73%	27%	100%

En la Tabla 13, se puede observar que en relación a todos los tipos de proyectos, un 73% de los casos corresponden personas que no son beneficiarias de la Prestación No Contributiva (PNC). Se puede destacar que solamente un 4% de los casos de personas beneficiarias de la PNC corresponde a los PIIL.

Tabla 14

Tipo de proyectos-Tipo de discapacidad

TIPO DE PROYECTO	TIPO DE DISCAPACIDAD		
	AUDITIVA	OTRAS DISCAPACIDADES	TOTAL GENERAL
PROYECTOS EXPERIMENTALES	44%	12%	56%
PIIL	7%	9%	15%
OTROS PROYECTOS	21%	8%	29%
Total general	72%	28%	100%

Como se aprecia en la Tabla 14, tanto en los Proyectos Experimentales como en los otros proyectos la mayoría de casos corresponden a PCDA, mientras que en los PIIL hay una mayoría de otras discapacidades.

Tabla 15

Tipo de proyectos-Nivel de estudios

TIPO DE PROYECTO	NIVEL DE ESTUDIOS			TOTAL GENERAL
	SIN ESTUDIOS/ PRIMARIOS	OBLIGATORIOS	POST-OBLIGATORIOS	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	31%	6%	19%	56%
PIIL	5%	6%	5%	15%
OTRO PROYECTOS	18%	3%	8%	29%
Total general	53%	15%	31%	100%

En lo que concierne a la Tabla 15, se puede observar que en los Proyectos Experimentales un 31% de los casos registrados corresponden a personas con un nivel formativo de Sin estudios/ Primarios, mientras que solo un 6% corresponden a personas con estudios obligatorios. Por otra parte, destacar que en los PIIL en porcentaje más alto

es el de los casos de personas con estudios obligatorios. Por último, en cuanto a los otros proyectos, se puede indicar que un 18% de los casos corresponden a personas Sin estudios/Primarios.

Seguidamente se procede a mostrar los datos de la relación entre los tipos de proyectos y las características de las PCDA:

Tabla 16

Tipo de proyectos- Tipo de discapacidad auditiva

TIPO DE PROYECTO	TIPO DE DISCAPACIDAD AUDITIVA		TOTAL GENERAL
	SORDERA	HIPOACUSIA	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	28%	28%	56%
PIIL	12%	4%	15%
OTROS PROYECTOS	12%	17%	29%
Total general	52%	48%	100%

Lo más destacable de la Tabla 16 es que respecto al total de personas con discapacidad auditiva, en los PIIL, hay un mayor porcentaje de casos de personas con sordera (12%) frente al de las personas con hipoacusia (4%). Sin embargo, en los Proyectos Experimentales los porcentajes son equivalentes en ambos casos.

Tabla 17

Tipo de proyectos-Lengua Oral

TIPO DE PROYECTO	LENGUA ORAL		TOTAL GENERAL
	NO	SI	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	12%	44%	56%
PIIL	2%	13%	15%
OTROS PROYECTOS	9%	20%	29%
Total general	23%	77%	100%

Tabla 18

Tipo de proyectos-Lengua de Signos

TIPO DE PROYECTO	LENGUA DE SIGNOS		TOTAL GENERAL
	NO	SI	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	38%	17%	56%
PIIL	12%	3%	15%
OTROS PROYECTOS	17%	12%	29%
Total general	67%	33%	100%

En las tablas 17 y 18, se puede observar que en todos los proyectos la mayoría de casos corresponden a personas que utilizan la Lengua Oral (Tabla 17), frente a la minoría de casos de personas que usan la Lengua de Signos (Tabla 18), como se puede apreciar en los PIIL que tan solo un 3% de los casos son de personas que utilizan la LSE.

A continuación, se mostrarán las tablas concernientes a la relación entre las características de los episodios de empleo frente a los tipos de proyectos:

Tabla 19

Tipo de proyectos-Tipo de contrato

TIPO DE PROYECTO	TIPO DE CONTRATO		TOTAL GENERAL
	INDEFINIDO	TEMPORAL	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	2%	53%	56%
PIIL	1%	15%	15%
OTROS PROYECTOS	2%	27%	29%
Total general	5%	95%	100%

En la Tabla 19 se observa que en los Proyectos Experimentales hay un 53% de casos que corresponden a contratos temporales, frente a un 2% de contratos indefinidos, lo cual se repite con otros porcentajes en los otros tipos de proyectos.

Tabla 20

Tipo de proyectos-Tipo de empresa

TIPO DE PROYECTO	TIPO DE EMPRESA		TOTAL GENERAL
	ORDINARIA	PROTEGIDA	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	22%	33%	56%
PIIL	8%	7%	15%
OTROS PROYECTOS	11%	18%	29%
Total general	41%	58%	100%

Como se muestra en la Tabla 20, en cuanto a los Proyectos Experimentales, la mayoría de casos corresponden a empresas protegidas (33%), frente a las empresas ordinarias (22%). Es destacable que en los PIIL, se da el caso contrario, la mayoría de casos corresponden a empresas ordinarias (8%) frente a las empresas protegidas (7%).

Tabla 21

Tipo de proyectos-Tipo de jornada

TIPO DE PROYECTO	TIPO DE JORNADA		TOTAL GENERAL
	COMPLETA	PARCIAL	
PROYECTOS EXPERIMENTALES	35%	21%	56%
PIIL	7%	9%	15%
OTROS PROYECTOS	17%	12%	29%
Total general	59%	41%	100%

En lo referente a la Tabla 21, se aprecia que en los Proyectos Experimentales y los otros proyectos, una mayoría de casos corresponde a personas con jornadas completas (35% y 17% respectivamente), frente a las personas con jornadas parciales (21% y 12% respectivamente). Por otro lado, en los PIIL la situación es a la inversa, la mayoría de

los casos corresponden a personas con jornadas parciales (9%), frente a las jornadas completas (7%).

A continuación, se va a proceder a mostrar las tablas correspondientes a las relaciones entre las características sociodemográficas de las personas con discapacidad y el éxito en los episodios de empleo, cabe indicar que los p-valores indicados con * se han obtenido mediante el Test exacto de Fisher. Los cálculos que se realizan a continuación son respecto al total de la muestra (N=485):

Tabla 22

Sexo-Nº de días trabajados

SEXO	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
HOMBRE	30%	19%	49%
MUJER	32%	19%	51%
Total	62%	38%	100%

p- valor= .852*

En la Tabla 22, se puede observar que las diferencias entre ambos sexos en relación a conseguir éxito en los episodios de empleo que experimentan no son significativas, ya que ambos cuentan con un 19% de total., lo cual se ve refutado por el P-valor obtenido es de ,852, por lo que al ser mayor del ,050 se puede inferir que no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tabla 23

Tipo de discapacidad-Nº de días trabajados

TIPO DE DISCAPACIDAD	+180 DÍAS		TOTAL GENERAL
	NO	SI	
AUDITIVA	45%	27%	72%
OTRAS DISCAPACIDADES	19%	9%	28%
Total general	64%	36%	100%

p- valor: ,344

En la Tabla 23 se puede observar que el 27% del total de casos que lograron éxito en los episodios de empleo corresponde a personas con discapacidad auditiva, frente al 9% de personas con otro tipo de discapacidad. Respecto al p- valor obtenido es de ,344, por lo que se puede apreciar que al ser mayor que el ,050 no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tabla 24

Nivel de estudios-Nº de días trabajados

NIVEL DE ESTUDIOS	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
SIN ESTUDIOS/PRIMARIOS	21%	13%	34%
OBLIGATORIOS	21%	12%	33%
POSTOBLIGATORIOS	20%	13%	33%
Total	62%	38%	100%

p-valor= .810

En la Tabla 24, se aprecia que el porcentaje más alto corresponde a los casos de personas sin estudios/primarios, con un 21%, seguido de los casos de personas con estudios Postobligatorios, con un 12%. En lo referido al p- valor es de ,810, al ser mayor que el ,050 no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tabla 25

Prestación No Contributiva-Nº de días trabajados

COBRA PNC	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
NO	44%	29%	73%
SI	18%	9%	27%
Total	62%	38%	100%

p- valor: ,141

Como se puede observar en la Tabla 25, los casos de empleo con más éxito son aquellos en los que las personas no cobran PNC, con un 44%, frente al 29% de personas beneficiarias de esta ayuda. En lo relativo al p- valor es de ,141, al ser mayor que el ,050 no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

En lo que atañe a la edad y al porcentaje de discapacidades respecto al éxito obtenido en los episodios de empleo, tras realizar el Test de Medias Independientes el p- valor obtenido para la edad es de ,761, por lo que al ser mayor que el ,050 no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables, y para el porcentaje de discapacidad es de ,023, por lo que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

En lo que respecta a las características del grupo de personas con discapacidad, a continuación se va a proceder a analizar la relación entre éstas y el éxito en los episodios de empleo, por lo que el total de población con este tipo de discapacidad es de 347:

Tabla 26

Tipo de discapacidad auditiva-Nº de días trabajados

DISCAPACIDAD AUDITIVA	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
SORDERA	26%	16%	42%
HIPOACUSIA	32%	26%	58%
Total	58%	42%	100%

p-valor= .353*

En la Tabla 26 se observa que el porcentaje de casos con más éxito corresponde a las personas con hipoacusia, siendo éste del 26% frente al 16% de personas con sordera. Si se atiende al p- valor se puede observar que es del ,353, por lo que al ser mayor que el ,050 no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tabla 27

Lengua Oral-Nº de días trabajados

USO DEL LENGUAJE ORAL	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
NO	15%	8%	23%
SI	46%	31%	77%
Total	61%	39%	100%

p- valor= ,270*

Tabla 28

Lengua de Signos-Nº de días trabajados

USO DE LA LENGUA DE SIGNOS	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
NO	41%	26%	67%
SI	21%	12%	33%
Total	62%	38%	100%

p- valor= ,619*

En lo relacionado con la Tabla 27 y la Tabla 28, cabe destacar que el porcentaje de éxito en los casos de personas que utilizan el Lenguaje Oral es mayor (31%) frente al de los casos de personas que usan la Lengua de Signos (12%). A su vez, es relevante que en la mayoría de los casos analizados las personas si usaban el Lenguaje Oral, con un 77%, frente al uso de la Lengua de Signos, ya que en este segundo caso el porcentaje de personas que no la usa es mayor (67%) que el de personas que sí la usan (33%). En ambos casos el p- valor obtenido es mayor que ,050 (,270 en LO y ,629 en LSE), por lo que no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

Seguidamente, se muestran las tablas correspondientes a la relación entre los atributos de los episodios de empleo y el éxito en los mismos:

Tabla 29

Tipos de contratos-Nº de días trabajados

TIPO DE CONTRATO	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
TEMPORAL	64%	32%	73%
INDEFINIDO	0%	4%	27%
Total	64%	36%	100%

p-valor= .001*

En la Tabla 29 se puede apreciar que el porcentaje de casos de contratos temporales es mucho mayor que el de contratos indefinidos (64% frente al 0%). Por lo que el éxito en los casos de contratos indefinidos es del 100% de personas con este tipo de contrato. En lo que respecta al p- valor es del ,001, por lo que al ser menor que ,050 se puede inferir que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambas variables.

Tabla 30

Tipo de Jornada-Nº de días trabajados

JORNADA	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
COMPLETA	38%	21%	59%
PARCIAL	27%	15%	41%
Total	64%	36%	100%

p-valor= .924*

La Tabla 30 muestra que el porcentaje más alto de éxito en los episodios de empleo corresponde a los que tiene jornada completa, siendo éste del 21% frente al 15% de casos con jornada parcial. El p- valor es de ,924, por lo que al ser mayor que el ,050 no hay una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tabla 31

Tipo de empresa-Nº de días trabajados

TIPO DE EMPRESA	+180 DÍAS		TOTAL
	NO	SI	
ORDINARIA	21%	20%	41%
PROTEGIDA	43%	16%	59%
Total	64%	36%	100%

No se considera la categoría Pública al haber un solo caso.

p-valor= .001

En lo que se refiere a la Tabla 31, se observa que el porcentaje mayor de éxito corresponde a los casos que encuentran empleo en empresas ordinarias, con un 20%, frente al 16% de empresas protegidas. En lo concerniente al p- valor es del ,001, por lo que al ser menor que ,050 se puede inferir que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambas variables.

5. DISCUSIÓN

Tras el análisis de los resultados obtenidos en los proyectos del Servicio de Empleo de la Fundación Canaria para las personas con sordera y sus familias –Funcasor– entre los años 2014 y 2018, a continuación se va a proceder a discutir estos resultados en comparación a la información obtenida en la fundamentación teórica de esta investigación.

En este apartado, en primer lugar se procede a contrastar la información de la fundamentación teórica con los resultados obtenidos en la investigación en relación a las hipótesis planteadas y, seguidamente, se comentan todos los resultados obtenidos, que no se encuentran relacionados con las hipótesis.

En primer lugar, en relación al sexo y la obtención de éxito en los episodios de empleo, cabe destacar que diversos/as autores/as indican que existen diferencias significativas entre sexos, ya que las mujeres sufren una doble discriminación (por ser mujeres y por tener discapacidad) que dificulta en gran medida su acceso al empleo (Dávila y Malo, 2006, como se cita en Cáceres, 2015, p. 147); sin embargo, según los datos obtenidos en esta investigación no hay diferencias relevantes en el logro de éxito en el empleo entre sexos, ya que ambos grupos tienen un porcentaje del 19% en relación al éste, lo cual se ve apoyado por el p- valor obtenido ya que muestra que no hay diferencias estadísticamente significativas. Por lo que los datos obtenidos contradicen parte los antecedentes teóricos, pese a ello, en los datos obtenidos en la investigación de Cáceres (2015) realizada en la misma población objeto de estudio, cabe indicar que en este estudio anterior las mujeres obtuvieron un 2% más respecto a los hombres, lo cual no es una diferencia muy significativa, por lo que se puede indicar en cuanto al éxito en los proyectos de empleo de esta Fundación en relación al sexo de sus participantes la

trayectoria sigue siendo la misma, sin poder observar grandes variaciones, lo cual puede deberse a la paridad que existe entre sexos a la hora de seleccionar los/as participantes por parte de los/as profesionales de Funcasor. Por todo lo mencionado anteriormente, se puede advertir que la hipótesis 1 es falsa, porque los hombres no encuentran más facilidades a la hora de obtener éxito en los episodios de empleo.

Respecto al tipo de discapacidad, destacar que según Cáceres (2015), las personas con discapacidad auditiva tienen más éxito laboral que las personas con otro tipo de discapacidad, sin embargo, el p- valor obtenido para estas variables en esta investigación indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre éstas, por lo que la hipótesis 2 se puede afirmar que es falsa, ya que las personas con discapacidad auditiva no tienen más facilidades que las personas con otro tipo de discapacidad para obtener éxito en los episodios de empleo.

Como indican diversos/as autores/as (Acosta, 2002; Bulis y Davis, 1995; Bonds, 2003; De Miguel, 2000; Esteban-Saiz, 2003; Figueredo, 1998; Punch, Hyde y Creed, 2004, como se cita en Cáceres, 2015, p.349), el nivel educativo es una de las variables clave que más afecta en la integración laboral de las PCD. Según Cáceres (2015), en su investigación el grupo que obtuvo un mayor porcentaje de éxito fue el de las personas con estudios postobligatorios y obligatorios, sin embargo en esta investigación se obtiene que el grupo con un mayor porcentaje de éxito es el de las personas sin estudios o con estudios primarios (con un 21%), seguido de las personas con estudios postobligatorios (con un 12%), mientras que las personas con estudios obligatorios solo obtuvieron un porcentaje de éxito del 3%, a su vez, al ser el p- valor mayor que ,050, se infiere que no hay diferencias estadísticamente significativas entre variables. Nuevamente, las diferencias existentes entre el estudio realizado y el de Cáceres (2015) pueden deberse a las distintas

maneras que hay en ambas investigaciones de medir el éxito en los episodios de empleo. En lo respectivo a la hipótesis 3, al haber utilizado diferentes maneras para medir el éxito respecto a las investigaciones anteriores se puede inferir que para la población analizada no existe una relación clara entre el nivel de estudios y el éxito en los episodios de empleo, por ello no se puede ni afirmar que esta hipótesis es falsa o verdadera.

En relación a lo anterior, cabe indicar el tipo de vía comunicativa que se emplea también es una característica determinante, ya que, como indica Cáceres (2015) en su investigación, el porcentaje de éxito en los episodios de empleo de las personas que usan la Lengua Oral es levemente mayor que las personas que usan la Lengua de Signos (un 37% frente a un 35%). Y, en este estudio, el p- valor calculado para analizar la relación entre estas variables, al ser menor que ,050 indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre ambas, por lo la hipótesis 4 es falsa, es decir, el tipo de vía comunicativa utilizada por las personas con discapacidad auditiva no determina la obtención de éxito en el empleo.

En lo que concierne a el tipo de discapacidad auditiva, como indican Acosta (2002) y Jaúdenes (2009), citados en Cáceres (2015), p. 346), las personas con sordera tienen más dificultades que las personas hipoacúsicas para encontrar un empleo, lo cual repercute en la obtención de éxito en esos episodios de empleo. A su vez, Cáceres (2015), en su investigación demuestra que lo establecido por estos/as autores/as es una realidad, ya que en su estudio las personas con hipoacusia tienen un 4% más de éxito que las personas con sordera. Según los resultados de esta investigación, en la actualidad las personas con hipoacusia siguen teniendo un porcentaje de éxito mayor (27%) que el de las personas con sordera (13%), sin embargo, el p- valor obtenido indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre ambas variables, por lo que la hipótesis

5 es falsa, ya que en la población analizada el tipo de discapacidad auditiva no repercute en el éxito que se obtiene en los casos de empleo.

En cuanto al tipo de proyecto en el que las personas desarrollan los episodios de empleo, Cáceres (2015) indicaba en su investigación que el tipo de proyecto en el que se conseguía un porcentaje de éxito más elevado es el de los proyectos experimentales (con un 44%), lo cual coincide con los resultados obtenidos en esta investigación, ya que el porcentaje es del 20%, frente al 12% obtenido en otro tipo de proyectos. Sin embargo, el p-valor calculado para el análisis de estas variables es mayor que ,050, por lo que se puede inferir que ambas son independientes, es decir, el tipo de proyecto del que se forma parte no influye en el éxito de los episodios de empleo, por lo que se puede afirmar que la hipótesis 6 es falsa en parte ya que, una variable no influye sobre la otra, pero es verdadera en cuanto a que el porcentaje de éxito mayor corresponde a los proyectos experimentales.

En lo respectivo a la edad, según los/as autores/as mencionados en la fundamentación teórica, existe una dependencia entre esta variable y el éxito en la obtención de un empleo, sin embargo el p-valor obtenido en esta investigación indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre variables, por lo que para la población analizada estas variables son independientes, es decir, el éxito en los casos de empleo no depende de la edad de la persona.

Relacionado con el porcentaje de discapacidad, los/as autores/as (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Malo, 2004; Malo y Dávila, 2006, como se cita en Cáceres, 2015, p.154), indican que cuanto mayor es el grado de discapacidad más decrece la tasa de actividad de las PCD, esto se demuestra con los datos del INE (2017) que se muestran en el Gráfico 1; en esta investigación según el p-valor obtenido, al ser este menor que ,050

se infiere que si hay diferencias estadísticamente significativas, por lo que el éxito en los episodios de empleo si depende del grado de discapacidad de la persona.

Por otro lado, en cuanto a la percepción de la PNC, los/as autores/as (Cueto, Malo y Rodríguez, 2012; Verdugo, Jordán de Urrés, Sánchez y Benito, 2009; como se cita en Cáceres, 2015) expresan que el cobro de esta prestación puede influir en la incorporación de las PCD al mercado laboral, ya que en muchas ocasiones las personas que la cobran pueden preferir mantenerse en situación de desempleo. A su vez, como demuestra Cáceres (2015) en su investigación, el porcentaje de éxito aumenta de manera muy significativa en los casos de personas que no cobran la PNC (obteniendo un 42% frente al 31% de los casos de personas que si la cobran). Sin embargo, en la investigación actual el p- valor obtenido, al ser mayor que ,050, indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre ambas variables, por lo que se puede indicar que el éxito de los casos de empleo para la población analizada no depende de si las personas son beneficiarias de esta prestación o no.

Otros datos de interés que deben ser destacados son los relacionados con los atributos de los episodios de empleo que favorecen el éxito de los mismos, ya que tras el análisis de los datos se puede observar que tanto en lo concerniente al tipo de contrato y al tipo de empresa, el p- valor que se obtiene es menor al ,050, por lo que hay asociaciones estadísticamente significativas entre estas variables y la variable dependiente del número de días, es decir, el tipo de contrato y el tipo de empresa si influyen en el éxito de los casos de empleo de las personas que participan en los proyectos de empleo de la entidad.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se ha realizado con el objetivo de conocer cuáles son los resultados de los proyectos del Servicio de Empleo de la Fundación Canaria para las personas sordas y sus

familias –Funcasor- entre los años 2014 y 2018, además también se tenía como objetivo conocer cuáles son las características que facilitan el éxito de los episodios de empleo de las personas usuarias, para, de esta manera, poder ajustar los servicios que se prestan desde esta entidad.

La discapacidad es un tema muy amplio que ha sido investigado a lo largo de la historia por diversos autores y autoras desde perspectivas muy diferentes. En concreto la discapacidad auditiva se puede estudiar desde muchas disciplinas (Medicina, Logopedia, Trabajo Social, etc.) atendiendo a los diferentes aspectos que influyen a las personas que se ven afectadas por esta.

Este estudio se ha centrado en conocer las características que influyen para que las personas con discapacidad auditiva tengan éxito en los episodios de empleo que experimentan. Por ello se analizan lo que establecen los autores y autoras acerca de las características que pueden afectar a estas personas para poder incorporarse al mercado laboral, algunas de estas características son el sexo, la edad, el nivel de estudios, el tipo y el grado de discapacidad, etc. Otro aspecto básico que se analiza en este estudio son los proyectos de empleo realizados en la Fundación Canaria para las personas con sordera y sus familias –Funcasor-, para conocer si este tipo de proyectos son útiles para ayudar en el ámbito laboral a las PCDA y que tipo de proyectos son los más eficaces.

Cabe indicar que las investigaciones que existen acerca de la discapacidad auditiva no son muchas, pero, en este caso, existe un antecedente claro, en concreto la investigación realizada por Cáceres (2015), ya que se analiza la misma población objeto de estudio en un momento temporal anterior, utilizando las mismas variables que se analizan en este estudio. Por ello, se puede indicar que no se ha encontrado dificultad para encontrar antecedentes para la fundamentación teórica.

A continuación, se va a proceder a explicar si los objetivos generales planteados al comienzo de esta investigación se han alcanzado de manera satisfactoria o no:

- Objetivo general 1: Describir el perfil de las personas que participan en los proyectos de empleo ejecutados por Funcasor entre 2014 y 2018: Cabe indicar que en los resultados de esta investigación se incluye un apartado de análisis de datos descriptivos en el que se procede a describir las características sociodemográficas de las personas participantes en relación a los casos de empleo registrados. Por lo que se puede considerar que este objetivo se ha logrado.
- Objetivo general 2: Conocer los resultados logrados por el servicio de empleo de Funcasor en el período 2014-2018: Al analizar los datos en relación a la consecución de empleos de mínimo 180 días trabajados por parte de las personas participantes de los proyectos de empleo de Funcasor, se han podido observar los porcentajes de éxito que se logran al respecto. A su vez, se han analizado cuáles son los proyectos que tienen un mayor porcentaje de éxito y cuáles son los que menos dentro de esta entidad en el período de tiempo determinado, comparándolos con las características sociodemográficas de la población, las características específicas del grupo de población con discapacidad auditiva y los atributos de los episodios de empleo. Por todo ello, se puede indicar que este objetivo se ha alcanzado.
- Objetivo general 3: Analizar las relaciones entre las características de las personas con discapacidad y el logro de un empleo: Los análisis bivariados de esta investigación se han realizado en relación con este objetivo, ya que se han comparado las variables independientes (sexo, edad, nivel de estudios, tipo de discapacidad, etc.) con la variable dependiente (número de días trabajados=

Mínimo 180 días para considerarlo éxito), para poder conocer qué porcentaje de éxito logran las personas según sus características, pudiendo así inferir cuales son las características que facilitan el éxito de los casos de empleo de las PCD, en concreto de las PCDA. Por ello, se puede considerar que este objetivo se ha conseguido.

En cuanto a las ventajas y limitaciones encontradas en el proceso de realización de esta investigación, cabe indicar que una de las ventajas ha sido el acceso a los datos ha resultado muy sencillo, ya que se ha contado en todo momento con el apoyo de las trabajadoras de Funcasor, en concreto con las del Servicio de Empleo, la Trabajadora Social y la Directora Técnica, y se contaba con el acceso pleno a toda la base de datos de la entidad y a los documentos de los proyectos llevados a cabo. A su vez, en cuanto a las limitaciones que se han encontrado, cabe indicar que los conocimientos propios en relación a los análisis estadísticos necesarios han ralentizado de manera significativa todo el proceso.

Por último, en relación a las propuestas de posibles acciones o investigaciones que se podrían llevar a cabo en el futuro en relación a esta investigación, se considera oportuno realizar esta investigación cada cierto tiempo, con el objetivo de seguir contribuyendo a aumentar los estudios en relación a las PCDA y el empleo, y para seguir aumentando el conocimiento sobre el propio Servicio de Empleo de la entidad y los resultados del mismo.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de Padres y Amigos de Deficientes Auditivos de Asturias-APADA-ASTURIAS. (2018). *Guía de Recursos de la Discapacidad Auditiva*. Oviedo: APADA-ASTURIAS.

Barranco, C., & Cáceres, C. (2001). *Trabajo Social con las Personas con Discapacidad Auditiva*. En C. Barranco, E. Barrera, C. Cáceres, N. Martínez, A. B. Méndez, E. P. Ayala, L. Zotes, *Poblaciones y bienestar II* (págs. 213-239). Zaragoza: Mira Editores S.A.

Cáceres, C (2015). *La integración laboral de las personas sordas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife*. La Laguna: Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Laguna. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/4688>

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.

FIAPAS (2007). *Dossier divulgativo para familias con hijos/as con discapacidad auditiva. Información básica*. En C. J. Casaubón, I. P. Maceda, & P. R. Sánchez-Breñaño. Madrid: Confederación Española de Familias de Personas Sordas-FIAPAS.

García, L. (22 de Mayo de 2019). *Entrevista sobre el Servicio de Empleo de Funcasor*. (I. Ferrer, Entrevistador).

Instituto Nacional De Estadística (INE). (2017). *El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)*. Instituto Nacional de Estadística

Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe Mundial sobre Discapacidad*. Malta: Ediciones de la OMS.

Servicio Estatal Público de Empleo (14 de Mayo de 2019). *Servicio Público de Empleo Estatal*. Obtenido de https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/agencias_colocacion.html