

Evaluación temática del programa servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental **SIOAS** (Convocatoria 2016)

PO FSE 2014-2020 de Cataluña

PI 9.1 La inclusión activa, también con vistas a promover la igualdad de oportunidades, así como la participación activa y la mejora de la posibilidad de encontrar un empleo



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETO DE EVALUACIÓN	4
3. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	10
3.1. Marco Teórico	10
3.2. Necesidades informativas	10
3.3. Matriz de evaluación.....	11
3.4. Herramientas de recogida de información.....	12
3.5. Fases de la evaluación.....	12
3.6. Limitaciones de la evaluación.....	13
4. CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA	15
4.1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes.....	15
4.2. Índice de repetición de las personas que participan en el programa.....	17
5. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD. RESULTADOS	20
5.1. Personas desempleadas. Inserción laboral.....	21
5.2. Personas ocupadas NO DONO. Mantenimiento del empleo/empleo con apoyo.....	28
5.3. Personas ocupadas DONO. Mejora del empleo.....	34
5.4. Utilización de otras políticas o servicios públicos	38
6. OTRO VALOR AÑADIDO DEL PROGRAMA	46
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
7.1. Conclusiones.....	49
7.2. Recomendaciones.....	52

1. INTRODUCCIÓN

Este informe de evaluación responde al mandato establecido en el Plan de Evaluación del **PO FSE de Catalunya en el período 2014-2020** y liderado por el **Servei d'Ocupació de Catalunya** (SOC). En dicho plan se insta a realizar evaluaciones temáticas de diferentes programas enmarcados en el Programa Operativo que permitan profundizar sobre los resultados y los impactos que éste está produciendo.

Concretamente se realiza una evaluación de resultados e impacto social de la convocatoria de la anualidad de 2016 para el desarrollo de los **servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental** (en adelante SIOAS), que se enmarca en la Prioridad de Inversión 9.1” *La inclusión activa, también con vistas a promover la igualdad de oportunidades, así como la participación activa y la mejora de la posibilidad de encontrar un empleo*” del Programa Operativo.

Esta evaluación es de naturaleza **cualitativa** y **cuantitativa** en cuyo caso se han articulado diferentes métodos para la recogida de información que permitirán triangular la información y refrendar las evidencias encontradas en el ejercicio evaluativo (ver apartado de metodología).

2. OBJETO DE EVALUACIÓN

Este programa evaluado ha consistido en una subvención para la realización de los servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental (convocatoria de 2016) con el objetivo de incrementar el **grado de empleabilidad y la inserción laboral, y facilitar la adaptación social y laboral** de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del **mercado ordinario de trabajo**.

A continuación, se muestra una ilustración que permite observar de una sola mirada las diferentes dimensiones del programa evaluado.

Ilustración 1 Reconstrucción lógica de intervención del programa evaluado



I. Contexto

Existen una serie de componentes influyentes en el marco teórico del programa.

- Contexto europeo: en el que existe vocación de alinear las políticas territoriales con las orientaciones de la Unión en la materia.
- Contexto español y catalán: la crisis económica y financiera internacional ha favorecido la aparición de barreras y dificultades en términos generales para las personas con discapacidad y con enfermedades de salud mental. Lo que ha regido la puesta en marcha de iniciativas que equilibren esa desigualdad

II. Estructura

En este modelo lógico, se identifican las diferentes dimensiones que de una forma u otra están relacionadas con el programa evaluado.

El **alcance** de este programa es en la totalidad de la región de Cataluña. Así mismo, el **marco político e institucional** envolvente está marcado por la reglamentación europea de referencia en FSE y aquella que se ha derivado de ésta y es de ámbito territorial¹.

Las **entidades beneficiarias** de estas subvenciones pueden ser las entidades, con ámbito de actuación en Cataluña, que tengan experiencia en la realización de acciones dirigidas al acompañamiento de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental en los procesos de inserción laboral.

En cuanto a las **personas destinatarias**, serán personas con discapacidad o trastornos de la salud mental que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o asimilados que padezcan alguna de las discapacidades siguientes: psíquica, física, sensorial, capacidad intelectual, capacidad intelectual límite y trastornos de la salud mental, y que se encuentren en las siguientes situaciones:

- I. Personas demandantes de empleo no ocupadas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña.
- II. Personas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña como mejora de empleo (personas ocupadas DONO).
- III. Personas trabajadoras en activo que se encuentren en la fase de seguimiento a la inserción y/o empleo con apoyo (personas ocupadas NO DONO).

Las personas destinatarias deben pertenecer mayoritariamente a la **bolsa propia de personas** de la entidad beneficiaria. Sin embargo, las oficinas de trabajo del Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC) y/o Servicios Sociales de Atención Primaria por lo que respecta a las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental, perceptoras de la Renta Mínima de Inserción podrán derivar personas con discapacidad o trastornos de la salud mental a las entidades beneficiarias.

¹ Ver listado completo en la ORDEN TSF/294/2016, de 28 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de los servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental.

III. Procesos.

Las actuaciones que se integran en el marco de este programa son:

- **Actuaciones integradas** que supongan la inclusión de servicios de orientación e información para el empleo y el autoempleo, la mejora de las competencias personales, formativas, profesionales y técnicas para favorecer la empleabilidad de las personas demandantes de empleo atendiendo a sus características y necesidades. También se incluirán la promoción de actuaciones de prospección del mercado de trabajo para facilitar la inserción laboral y las tareas de seguimiento y apoyo a la inserción laboral.
- Los **bloques** que configuran las actuaciones son:
 - Bloque 0. Competencias clave.
 - Módulo 0.1. Contexto laboral
 - Módulo 0.2. Identificación de competencias transversales básicas
 - Bloque 1. Diagnóstico de la empleabilidad y elaboración del plan individual de inserción
 - Módulo 1.1. Motivaciones e intereses
 - Módulo 1.2. Mercado de trabajo y empleos
 - Bloque 2. Búsqueda de empleo
 - Módulo 2.1. Canales de búsqueda de trabajo
 - Módulo 2.2. Herramientas de búsqueda de empleo
 - Módulo 2.3. Proceso de selección
 - Módulo 2.4. Autoempleo
 - Bloque 3. Formación
 - Módulo 3.1. Formación básica/instrumental
 - Módulo 3.2. Formación en competencias transversales
 - Módulo 3.3. Alfabetización informática. Formación en alfabetización informática
 - Módulo 3.4. Programación, apoyo y seguimiento de prácticas profesionales
 - Módulo 3.5. Formación técnico-profesional
 - Bloque 4. Relación con la empresa
 - Módulo 4.1. Prospección de empresas

- Módulo 4.2. Seguimiento posterior a la inserción
- Módulo 4.3. Trabajo con apoyo

Estas actuaciones no deben entenderse como una serie de acciones que se desarrollarán una tras otra, sino como un conjunto de actuaciones que se suceden como consecuencia del análisis y la reflexión en relación con el proyecto profesional de las personas participantes.

- **Prácticas no laborales en empresas:** Las entidades programarán un periodo de prácticas profesionales que se realizarán en empresas del mercado ordinario y/o administraciones públicas o entes vinculados. Las prácticas en las empresas se articularán mediante convenios.

La realización de las prácticas formativas no laborales implica la no existencia de relación laboral entre las personas participantes y la empresa firmante. La relación entre las personas participantes y la empresa no tendrá, en ningún caso, naturaleza jurídica laboral. Por tanto, las personas participantes no podrán percibir retribución por su actividad ni por los resultados que se puedan derivar.

La duración máxima de las prácticas para cada persona participante será de 300 horas y no debe superar las 5 horas diarias ni las 25 horas semanales. Si no es posible evitar el horario nocturno, los fines de semana y los festivos, será necesario que la entidad beneficiaria justifique esa situación mediante un escrito motivado, y hasta un máximo de un 20% del total de personas participantes en el servicio

IV. Resultados

Dentro de la categoría de resultados se diferencian tres tipos de resultados en función de la relación temporal y causalidad de las actividades con estos resultados:

- **Outputs:** este tipo de resultados son los resultados de largo plazo vinculados con los cambios que se producen más inmediatos. **Destacan:**
 - Adquisición de competencias clave
 - Plan individual de inserción
 - Herramientas para la búsqueda de empleo
 - Plan de formación
 - Mapa prospectivo con empresas
- **Outcome/Resultados:** los outcomes son consecuencia de los resultados de corto plazo, entre otros se observan:
 - Mejora del grado de empleabilidad de las personas participantes.
 - Mejora de las condiciones de acceso al mercado laboral por parte de las personas participantes.
 - Mejora de la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental.

- Facilitar la adaptación social y laboral de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo.

V. Impacto

Por último, el impacto es el cambio que se produce como consecuencia de los resultados y está vinculado también con los cambios en las condiciones del propio programa. Se observa principalmente:

- Mejora de las condiciones de vida de la población (entre las personas destinatarias y su entorno familiar) que se encuentra en una situación de vulnerabilidad.
- Optimización del uso en los servicios públicos de la Generalitat de Catalunya.

3. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

3.1. Marco Teórico

La evaluación orientada a la **Teoría del Cambio** es un enfoque de evaluación que trata de analizar como las diferentes actividades hacen que se produzcan una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos.

La teoría del cambio se convierte en un enfoque fundamental cuando se realizan evaluaciones de impacto, ya que este enfoque favorece el análisis de la cadena de resultados desde los insumos, pasando por las actividades, los resultados a corto plazo y como estos contribuyen a la consecución de resultados a medio y/o largo plazo. En cualquier caso, este enfoque se considera fundamental en el desarrollo de cualquier evaluación ya que es una forma de interpretar y analizar las relaciones dentro de una política, estrategia o programa, y los resultados que este pretende obtener.

3.2. Necesidades informativas

El hilo conductor de este ejercicio evaluativo se articula a través de un conjunto de **preguntas de evaluación** a las que se dará respuesta a lo largo del análisis de los resultados. No obstante, no son excluyentes y podrán ser completadas con nuevos focos de análisis que garanticen un tratamiento integral de las respuestas. Las preguntas que serán consideradas para tratar en este ejercicio evaluativo son:

1. *Análisis cuantitativo* de las diferentes convocatorias para valorar ¿en qué medida se repiten las personas participantes entre convocatorias? (análisis de las convocatorias de 2014, 2015 y 2016).
2. ¿En qué medida se mejora la inserción de las personas que son destinatarias de este programa?
3. ¿Qué tipo de empleo se genera?
4. ¿Cuáles son las características de los perfiles más insertables? ¿Y de aquellos que son menos insertables?
5. ¿Qué otro tipo de resultados o efectos no esperados se producen en el marco del programa?
6. ¿Cuáles son las principales dificultades existentes para mejorar la empleabilidad de las personas participantes?
7. ¿En qué medida las prácticas no laborales en las empresas son positivas?

3.3. Matriz de evaluación

A continuación, se muestra la matriz de evaluación utilizada como herramienta principal para focalizar el objeto de estudio, así como para sistematizar el análisis y metodología.

Preguntas de evaluación	Indicadores	Fuentes de verificación
Análisis cuantitativo de las diferentes convocatorias para valorar ¿en qué medida se repiten las personas participantes entre convocatorias? (análisis de las convocatorias de 2014, 2015 y 2016)	- Grado de repetición de las personas participantes entre convocatorias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bases de datos internas ▪ Fuentes estadísticas oficiales
¿En qué medida se mejora la inserción de las personas que son destinatarias de este programa?	- Grado de inserción de las personas participantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bases de datos internas ▪ Fuentes estadísticas oficiales
¿Qué tipo de empleo se genera?	-Descripción global del tipo de empleo generado -Identificación de las principales características del empleo generado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bases de datos internas ▪ Fuentes estadísticas oficiales
¿Cuáles son las características de los perfiles más insertables? ¿Y de aquellos que son menos insertables? (valorar en todo caso el tipo de entidad).	-Identificación (características sociodemográficas) de los perfiles con mayor grado de inserción -Identificación (características sociodemográficas) de los perfiles con menor grado de inserción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bases de datos internas ▪ Fuentes estadísticas oficiales
¿Qué otro tipo de resultados o efectos no esperados se producen en el marco del programa?	-Identificación de resultados no previstos en la convocatoria del programa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bases de datos internas ▪ Cuestionario empresas de inserción ▪ Grupos de discusión muestra empresas de inserción
¿Cuáles son las principales dificultades existentes para mejorar la empleabilidad de las personas participantes?	-Percepción sobre las principales dificultades existentes para que las personas puedan mejorar la empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario online dirigido a todas las entidades beneficiarias ▪ Grupo de discusión con entidades beneficiarias ▪ Cuestionario online dirigido a todas las empresas donde se han realizado las prácticas no laborales
¿En qué medida las prácticas no laborales en las empresas son positivas?	-Identificación de los pros y los contras de la realización de prácticas no laborales entre las personas participantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario online dirigido a todas las entidades beneficiarias ▪ Grupo de discusión con entidades beneficiarias. ▪ Cuestionario online dirigido a todas las empresas donde se han realizado las prácticas no laborales

3.4. Herramientas de recogida de información

En el marco de esta evaluación se prevé combinar técnicas de **naturaleza cualitativa y cuantitativa** con el objeto de garantizar la eficacia y fiabilidad del ejercicio evaluativo. Concretamente se ha llevado a cabo:

- **Bases de datos de los participantes** en el programa correspondientes a la convocatoria de 2016 (adicionalmente se han utilizado las convocatorias de 2014 y 2015 para valorar el índice de repetición y las características de ésta).
- **Fuentes oficiales** que permitan profundizar sobre la inserción laboral y otras dimensiones de análisis que sean consideradas para la evaluación (SICAS, GIA, vida laboral, otras).
- **Entrevista preliminar personas responsables** de la gestión del programa en la Generalitat de Catalunya.
- **Cuestionario online** dirigido a todas las **entidades beneficiarias** de la convocatoria.
- **2 grupos de discusión** con una muestra de **entidades beneficiarias**.
- **Cuestionario online** dirigido a todas las **empresas** donde se han realizado las prácticas no laborales.

Con respecto al **índice de respuesta** de los cuestionarios online implementados, los resultados son los siguientes:

Nº de cuestionarios lanzados	Porcentaje de respuesta
30 entidades SIOAS	86,66% (26)
189 empresas prácticas no laborales	23,28% (44)

3.5. Fases de la evaluación

El trabajo quedará regido por **tres fases principales**:

1. Análisis fuentes de información y unificación de las bases de datos.
2. Trabajo de campo.
3. Análisis de resultados y redacción del informe

De manera sintética cada fase comprende las siguientes actividades:

a.1) Análisis fuentes de información y unificación de las bases de datos

- Con carácter previo a todas las actividades que se han desarrollado, el equipo de evaluación realizó una entrevista preliminar con las personas responsables de la ejecución del programa en la Generalitat, con el objeto de comprender el objeto evaluado e identificar las necesidades informativas existentes.
- En primer lugar, a partir de la base de datos de las personas participantes en la convocatoria de 2016 se ha realizado un análisis de las características de las personas participantes. Adicionalmente se han explotado las bases correspondientes a las convocatorias de 2014 y 2015 para obtener el índice de repetición y las características de ésta.

- Por otro lado, se han unificado las bases de datos con la información de las personas participantes correspondiente a inserción laboral o utilización de los servicios públicos del SOC. Una vez unificadas las bases de datos (SICAS, GIA, CONTRAT@) se ha realizado el análisis estadístico oportuno y con todas las variables identificadas a lo largo del presente informe.

a.2) Trabajo de campo

Complementariamente al análisis estadístico se han articulado herramientas de recogida que permitan un mayor conocimiento de la realidad y las causas de los elementos identificados. Para ello, se cuenta con información que procede directamente de las personas implicadas en la gestión e implementación del programa y de aquellos representantes de entidades colaboradoras como son las empresas donde se realizan las prácticas no laborales.

Por lo tanto, en esta fase se han aplicado las herramientas descritas con anterioridad (apartado 3.4).

a.3) Análisis de resultados y redacción del informe de evaluación.

- Las actividades principales de esta fase consisten en el análisis de la información de naturaleza cuantitativa y cualitativa. Debido a la aplicación de técnicas de diferente naturaleza, se ha realizado una revisión de manera individualizada de cada una de éstas y con posterioridad se han triangulado los resultados con el objetivo de ofrecer una visión global.
- La triangulación y análisis de la información ha dado lugar a la redacción del informe de evaluación.
- Por último, y con independencia del calendario previsto para ejecutar la evaluación, se prevé realizar una presentación de los resultados de la evaluación a la audiencia que por el SOC sea considerada (Comité de evaluación interno. Fecha prevista 6 de mayo).

3.6. Limitaciones de la evaluación

En el marco de esta evaluación y alineado con las expectativas que se tenían sobre ésta se han producido una serie de limitaciones importantes que han condicionado los diferentes análisis previstos. Concretamente se destacan los siguientes:

- No es posible abordar los resultados **por tipo de discapacidad** de las personas participantes ya que no se ha dispuesto de esa información para incorporarla en el análisis.
- La inserción laboral está medida considerando los siguientes parámetros:
 - **Personas demandantes de empleo no ocupadas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña (DONO o NO DONO):** se mide si se insertan laboralmente, es decir, si obtienen un puesto de trabajo y la calidad del mismo.
 - **Personas trabajadoras en activo que se encuentren en la fase de seguimiento a la inserción y/o empleo con apoyo, es decir, personas ocupadas NO DONO:** se mide en qué medida mantienen su puesto de trabajo tras recibir metodología de apoyo en el trabajo.

- **Personas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña como mejora de empleo**, es decir, **personas ocupadas Sí DONO**: son personas con trabajo que a priori quieren cambiar el mismo o cambiar su situación contractual, sin embargo, **esta evaluación solo ha podido analizar la situación de un 33% de las personas que tenían esta condición porque es la proporción de personas que tenía un puesto de trabajo con anterioridad al programa y que doce meses después de éste muestran algún contrato laboral.**
- El valor de inserción laboral se obtiene de a partir de CONTRAT@² no disponiendo de los datos de alta de Seguridad Social de RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos). Por lo tanto, el análisis en materia de inserción laboral solo puede ser atendido bajo el punto de vista **del trabajo por cuenta ajena** quedando fuera del análisis un volumen de participantes desconocido.

² Definición SEPE: Es un servicio web que permite a los empresarios y a las empresarias que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúan en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional

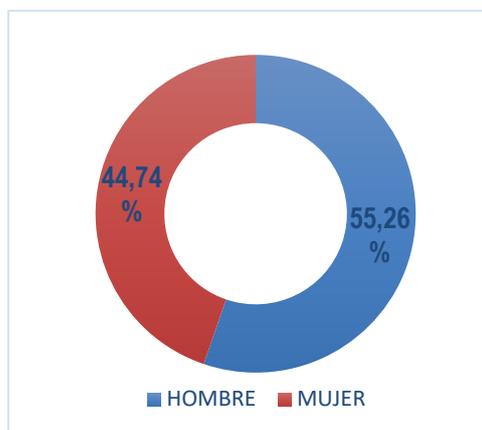
4. CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA

4.1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes

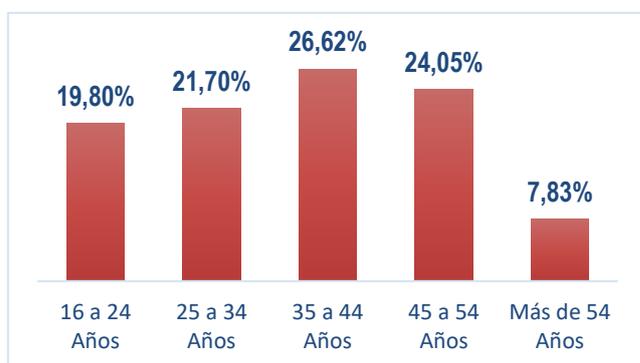
Las personas que han realizado el programa SIOAS en la convocatoria de 2016 (1.788 personas³) muestran las siguientes características sociodemográficas.

Por **sexo**, se observa una mayor participación de hombres (55,26%) que de mujeres (44,74%) con una diferencia de más diez puntos porcentuales.

Es importante en este momento resaltar la diferencia que existe en el perfil de las personas participantes que tienen algún tipo de persona dependiente a su cargo, o lo que es lo mismo, **cargas familiares**. Del total de las personas beneficiarias tan solo el **28,52% tienen estas cargas familiares**. Pero dentro de estas personas, la distribución por sexo, determina que las mujeres tienen una mayor proporción que los hombres (31,88% de mujeres frente al 25,81% de los hombres)



En el caso de la **nacionalidad** de las personas beneficiarias, los datos muestran una proporción mayoritaria de personas con **nacionalidad española (93,46%)** frente a las que tienen una nacionalidad distinta a la española que tan solo son el 6,54% del total.

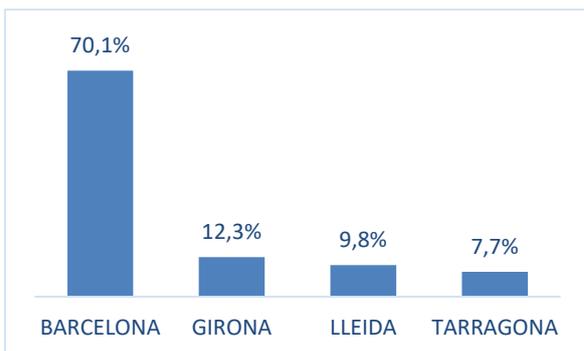


En cuanto a la **edad**, el tramo que va desde los 35 a los 54 años acumula la mitad de las participaciones (50,67%) que, si se tuviera en cuenta el tramo anterior, el porcentaje de participación de las personas beneficiarias se encontraría **entre los 25 y los 54 años con un 72,37%**. El grupo de edad con menor representatividad es el de los mayores de 54 años con un peso del 7,83%.

En este punto se observa que el perfil de participante más repetido es:

Hombre, de nacionalidad **española**, con una edad comprendida entre los **35 y 44 años**.

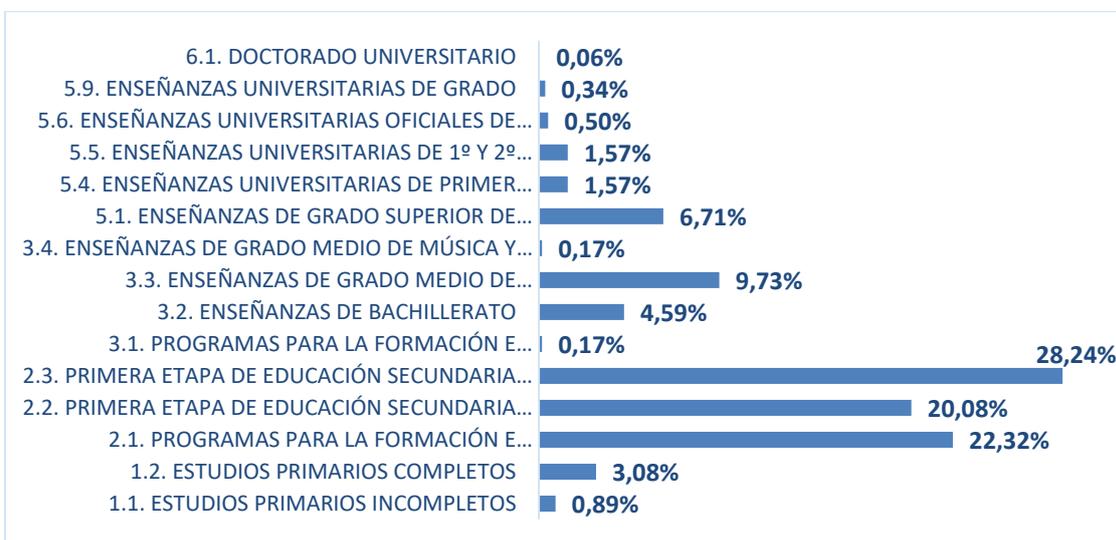
³ Nota metodológica: de los 1.810 usuarios únicos de los que se disponía información en las distintas bases de datos, que comprenden el periodo de enero de 2016 hasta junio de 2017, se han tenido que excluir del análisis 22 casos por falta de información en el indicador anonimizado de la base en la que se encontraban las variables sociodemográficas, por lo que el universo sobre el que se van a determinar las características de las personas beneficiarias del programa es de 1788.



Por **lugar de residencia**, los datos muestran que su distribución por provincia se centra principalmente en la capital de la Generalitat, es decir, un **70,1%** de las personas participantes indican residir en **Barcelona**. En el resto de las provincias la distribución es menor siendo **Girona** la que presenta el porcentaje más alto (12,3%) y **Tarragona el más bajo (7,7%)**, por lo que la distribución podría decirse que es bastante homogénea

en cuanto a su proporción de las tres provincias minoritarias.

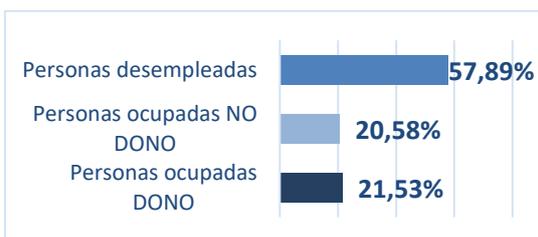
El **nivel educativo** de las personas participantes nos indica que la mayoría de estas personas se ubican en la **primera etapa de educación secundaria** (se corresponde con 864 personas que implican al 48,32% de las personas beneficiarias del programa SIOAS 2016).



Por el contrario, la proporción de participantes con estudios terciarios o de carácter universitario y formaciones profesionales de grado superior solo son el 10,74% de las personas beneficiarias de programa (tipología 5 representada en el gráfico).

Si valoramos esta variable por sexo se observa como las mujeres tienen una **menor presencia en casi todas las categorías**, excepto en el conjunto de los estudios de carácter universitario y de formación profesional de grado superior con un 14% frente al 8,10% de hombres.

Teniendo en cuenta el objetivo principal del programa vinculado a la mejora de la empleabilidad, se ha creído conveniente resaltar el perfil de las personas participantes teniendo en cuenta su **situación laboral de inicio**, que además será determinante para valorar los resultados sobre estos tipos de personas.



La situación laboral del **57,89%** de las personas participantes antes del programa se encontraban en **desempleo**, frente al **42,11%** que estaban **ocupadas**. De estos, el **21,53%** son personas ocupadas **No DONO** y el **20,58%** son personas ocupadas **DONO**.

4.2. Índice de repetición de las personas que participan en el programa

Para dar respuesta a la cuestión de **¿en qué medida se repiten las personas participantes entre convocatorias?** Se ha procedido a analizar el total de las personas participantes de las convocatorias de 2014, 2015, 2016 y 2017. Sin embargo, en el caso de la convocatoria de 2014 no se valora el índice de repetición en ésta, ya que no se disponen de los datos de las personas participantes con respecto al año anterior, y sus participantes son tenidos en cuenta para calcular este índice con respecto a la anualidad de 2015.

Los valores muestran que la **media de repeticiones** observadas a partir de la convocatoria de 2015 es de **un 25%**.

Tabla 1: Porcentaje de personas participantes que repiten entre convocatoria

	TOTAL	REPETIDOS	%
2014	1.618	-	-
2015	1.982	486	24,5%
2016	1.798	500	27,8%
2017	2.085	484	23,2%
2014-2017	5.865⁴	1.470	25,01%

Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos del IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Los valores más altos de repetición se muestran entre la convocatoria de 2015 y 2016, concretamente casi un **28%** de las personas que participan en la convocatoria de **2016**, objeto de estudio, han participado con anterioridad en la convocatoria de 2015.

Si desgranamos esta información, en función de las convocatorias en las que una misma persona ha participado en una o más convocatorias los datos muestran que, mayoritariamente el **84%** del total de participantes ha participado en **una única de convocatoria**. Un **11%** de las personas participantes han participado en **dos convocatorias**, casi un **4%** en **tres convocatorias** y apenas un **1%** en las **cuatro convocatorias** analizadas.

Tabla 2: Distribución de participantes en función de su participación repetida

	DISTRIBUCIÓN	%
4 AÑOS	97	1,3%
3 AÑOS	286	3,8%
2 AÑOS	839	11,2%
1 AÑO	6.261	83,7%
	7483	100,0%

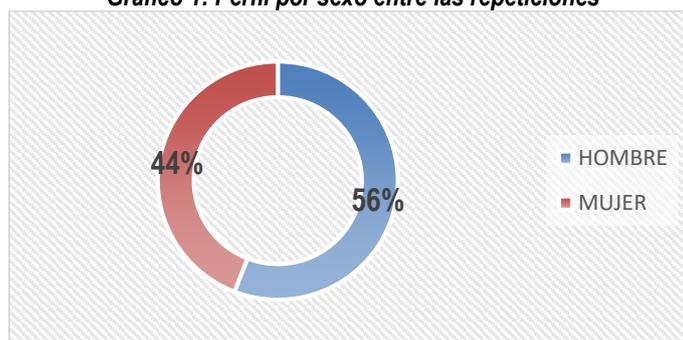
Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Con carácter previo a profundizar sobre el perfil de las personas que repiten en las diferentes convocatorias, es preciso indicar que los valores se muestran entre convocatorias y atendiendo a un **perfil general de entre todas las personas que repiten**.

Por **SEXO**, el perfil mayoritario global de las personas que repiten se observa que en un **56%** son **hombres** frente a un **44%** de **mujeres**.

⁴ Sumatorio de las convocatorias 2015, 2016 y 2017.

Gráfico 1: Perfil por sexo entre las repeticiones



Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos del IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Si se observan los datos por convocatoria la distribución entre las repeticiones no presenta grandes diferencias con respecto al total.

Tabla 3: Perfil por sexo y convocatoria entre las repeticiones

	2015	2016	2017	Total
HOMBRE	56,7%	55,5%	56,1%	56,1%
MUJER	43,3%	44,5%	43,9%	43,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Por **EDAD**, los valores muestran como las personas más jóvenes son las que más repiten en general entre convocatorias.

Gráfico 2: Perfil por edad entre las repeticiones



Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Si se atienden a estos mismos valores por convocatoria, la proporción de participación de las personas más jóvenes disminuye, pero siguen representando los mayores valores.

Tabla 4: Perfil por edad y convocatoria entre las repeticiones

	2015	2016	2017	Total
De 16 a 24 años	30,8%	29,2%	27,8%	29,4%
De 25 a 34 años	26,9%	28,1%	28,0%	27,6%
De 35 a 44 años	24,5%	22,5%	23,4%	23,5%
De 45 a 54 años	15,0%	16,3%	16,4%	15,8%
Más de 54 años	2,9%	3,9%	4,5%	3,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Por **NIVEL DE ESTUDIOS**, los dos grupos mayoritarios que repiten en todas las anualidades son aquellas personas con **educación secundaria sin título y aquellas con título**.

Tabla 5: Perfil por nivel de estudios y convocatoria entre las repeticiones

	2015	2016	2017	Total
1.2. ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	5,3%	4,1%	3,7%	4,4%
2.2. PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SIN TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	30,2%	31,3%	31,3%	30,9%
2.3. PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	37,0%	37,9%	37,4%	37,4%
3.2. ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	4,8%	4,2%	5,1%	4,7%
3.3. ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y DEPORTIVAS	10,4%	10,8%	11,3%	10,8%
5.1. ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVALENTES, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y DEPORTIVAS	5,8%	5,9%	5,6%	5,8%

Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

Por **PROVINCIA**, aquellas personas con residencia en **Barcelona**, son las que repiten en mayor medida. Se observa que, en Tarragona, el índice de repetición entre la anualidad de 2016-2017 disminuye a la mitad.

Tabla 6: Perfil por provincia y convocatoria entre las repeticiones

	2015	2016	2017	Total
BARCELONA	70,2%	70,9%	75,2%	71,8%
GIRONA	15,7%	14,6%	13,0%	14,6%
LLEIDA	6,5%	8,0%	8,3%	7,5%
TARRAGONA	7,6%	6,5%	3,5%	6,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los Microdatos IAE 2018 PO FSE 14-20 de Cataluña.

5. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD. RESULTADOS

Para profundizar sobre los resultados que ha tenido el programa en las personas participantes y si su participación en el mismo les ha ayudado a mejorar su empleabilidad, entendida ésta como **INSERCIÓN LABORAL/CREACIÓN DE EMPLEO** (cuando hablamos de personas desempleadas) y **MANTENIMIENTO/MEJORA DEL EMPLEO** (si nos referimos a personas ocupadas), se han analizado las altas en CONTRAT@ en el período de **12 meses después** de la participación en el programa de éstas.

Para poder observar los resultados en función de las personas hacia las que el programa se ha dirigido y los objetivos que se identifican, a lo largo de todo el apartado se realiza una diferenciación entre:

- **Personas demandantes de empleo no ocupadas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña (personas con la clasificación de desempleadas sean DONO o no):** cuyo objetivo es valorar si se insertan laboralmente, es decir, si al menos han obtenido un puesto de trabajo y en qué condiciones se ha producido el mismo.
- **Personas trabajadoras en activo que se encuentren en la fase de seguimiento a la inserción y/o empleo con apoyo, es decir, personas ocupadas NO DONO:** cuyo objetivo es valorar en qué medida mantienen su puesto de trabajo tras recibir metodología de apoyo en el trabajo.
- **Personas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña como mejora de empleo, es decir, personas ocupadas SI DONO:** cuyo objetivo es realizar un cambio del puesto de trabajo o un cambio en las condiciones laborales existentes.

En la convocatoria de SIOAS de 2016 del total de participantes, el 57,89% eran personas que se encontraban desempleadas justo en el momento de inicio del programa, mientras que un 42,11% poseían algún tipo de contrato anterior, siendo el mantenimiento o la mejora del empleo el resultado esperado.

Como primera panorámica sobre la que se profundiza a continuación, la siguiente tabla muestra valores generales en el ámbito laboral y su estado con respecto a la situación laboral inicial.

Tabla 7: Resultados del programa: Altas en la Seguridad Social (Contrat@) 12 meses después.

	Situación laboral al inicio del programa	Altas Seguridad Social 12 meses después	% Altas Seguridad Social (contrat@)
Personas ocupadas DONO	385	334	86,75%
Personas ocupadas NO DONO	368	224	60,87%
Personas desempleadas	1035	523	50,53%
Total	1788	1081	

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral.

Como valores concluyentes se puede indicar que:

- Entre el total de personas desempleadas, al menos un **50,53% de personas han encontrado algún tipo de empleo** 12 meses con posterioridad a su participación.
- Mientras que en el caso de las personas previamente **ocupadas**, se observa cómo al menos un **60,87%** de las personas ocupadas **NO DONO** mantienen un puesto de trabajo y que el **86,75%** de las personas ocupadas **DONO** muestran al menos una alta proporción en CONTRAT@.

Por último, tal y como queda recogido en la **ORDEN TSF/294/2016**, de 28 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de los servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental, las entidades beneficiarias para no ver minorada su subvención tendrán que justificar al menos un 20% de inserciones de las personas atendidas en el mercado laboral ordinario pasados 6 meses desde que finaliza el programa. Por lo tanto, esta obligatoriedad contribuye notablemente a los resultados, motivo por el cual el valor de referencia para medir la inserción se amplía hasta los 12 meses una vez que ha finalizado el programa.

5.1. Personas desempleadas. Inserción laboral.

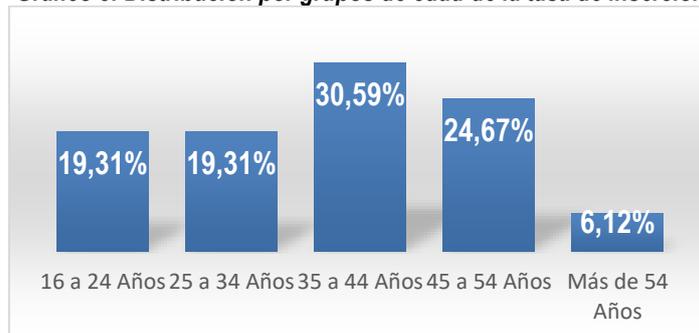
a) Perfil sociodemográfico

Con respecto al perfil de las personas desempleadas que obtienen al menos un empleo se observan las siguientes características sociodemográficas:

Por **SEXO**, se puede observar que el perfil mayoritario de las personas que se insertan son **hombres**, con casi el **57%** de las 1081 personas que tienen un empleo a los doce meses después de finalizar el programa frente a un **43%** de **mujeres**. La diferencia entre ambas es considerada importante ya que son casi catorce puntos porcentuales (13,97%). **Estos valores de inserción mayoritarios en el caso de los hombres se alinean con una mayor participación de éstos, por lo tanto, no sólo es que los hombres participen más en este programa, sino que parece que obtienen mejores resultados en materia de inserción.**

Por **EDAD**, se observa que el estrato de edad que muestra unas mejores tasas de inserción es el comprendido entre los **35 y los 44 años** con un **30,59%** de las inserciones conseguidas. La distribución de los datos por edad e inserción es totalmente proporcional a la población total inscrita en el programa.

Gráfico 3: Distribución por grupos de edad de la tasa de inserción



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

Por lugar de **RESIDENCIA**, **Barcelona** es la provincia donde se producen el mayor número de inserciones (aproximadamente un **75%**) frente al resto que no superan el 10% de las mismas. Además de que Barcelona integra al mayor número de entidades beneficiarias del programa y que el volumen de participantes más numeroso reside en esta provincia, también es el territorio con un mayor tejido empresarial posibilitando un mayor número de oportunidades laborales.

Gráfico 4: Distribución por provincia de las personas que han mejorado su empleabilidad después del programa



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

En el caso de la **NACIONALIDAD**, los valores están alineados proporcionalmente con las personas participantes, es decir, se insertan más las personas con **nacionalidad española (92,16%)** respecto a las personas con una **nacionalidad diferente a la española (7,84%)**.

Si atendemos al **NIVEL DE ESTUDIOS**, tomando como referencia aquellas formaciones que integran al menos un 5% de personas insertadas, se observa que “**2.3 Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente**” es el nivel de estudios alcanzado por un **29,64%** de las personas desempleadas insertadas seguida por “**2.1. Programas para la formación e inserción laboral que no precisen de una titulación académica de la 1a etapa de secundaria para su realización**”, es el nivel de estudios de un **21,41%** de las personas que se insertan. En general, los valores muestran que mayoritariamente **un nivel educativo superior no está ligado con una mayor inserción**.

Gráfico 5: Distribución por nivel máximo de estudios de las personas que han mejorado su empleabilidad después del programa.



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

Con respecto a las **CARGAS FAMILIARES** que indican tener las personas que se insertan, un **68,64%** de las personas insertadas manifiestan **no tener cargas familiares** frente a un **31,36%** que **sí tiene**. Por lo tanto parece que el tener personas a cargo también puede ser un condicionante para la inserción laboral.

b) Calidad de la inserción laboral de las personas desempleadas.

Como se anticipaba con anterioridad en este apartado se consideran en el marco del análisis a aquellas personas que estaban en **situación de desempleo** justo en el momento previo de iniciar el programa y que 12 meses después de su finalización encontraron algún tipo de contrato. La proporción de personas que encuentra algún empleo se sitúa en **un 50,53%** del total de personas desempleadas al inicio del programa.

Sin embargo, a partir de los valores mostrados en SICAS, no todas las personas muestran una inserción en el mercado de trabajo ordinario como pretende el programa ya que entorno a un **11%** lo hace en **Centros Especiales de Empleo**. En este sentido la proporción de hombres es superior (aproximadamente un 16%) frente a la de las mujeres que se sitúa ligeramente por debajo del 6%.

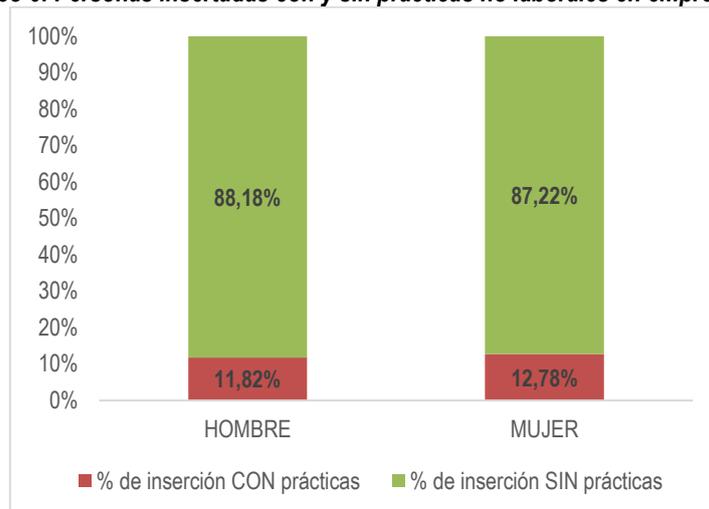
Tabla 8: Contratación en Centros Especiales de Empleo (CET) (%)

	% Contratación en Centro Especiales de Empleo (CET)
Hombre	15,88%
Mujer	5,73%
Total	11,47%

Fuente: Contrat@ + SICAS

Otro elemento importante que se destaca es la influencia que puede estar teniendo realizar prácticas no laborales en empresas por parte de las personas participantes. Según se observa en el gráfico que se incluye a continuación, la vinculación entre aquellas personas que realizan prácticas no laborales con la inserción posterior que puede producirse en éstas, se sitúa en torno al 12%, con pocas diferencias entre hombres y mujeres.

Gráfico 6: Personas insertadas con y sin prácticas no laborales en empresas (%)



Fuente: Contrat@ + SIOAS16

Por lo tanto, a la luz de los datos, **no parece** que **realizar o no prácticas no laborales en empresas** sea un **elemento determinante** para insertarse en el mercado laboral. No obstante, estas afirmaciones se contraponen con el hecho de que las entidades beneficiarias consideran de manera muy positiva los resultados que se produce entre las personas destinatarias del programa, se inserten o no. Concluyen que las prácticas permiten desarrollar actitudes en un entorno empresarial y contribuye a mejorar la eficacia en general en las personas en diferentes facetas, aunque luego no tenga una traslación directa a una incorporación en el mercado laboral. No obstante, esto último podría estar más vinculado con la coyuntura del mercado laboral en general.

Otro elemento importante que merece la pena subrayar es que **entre las personas desempleadas que se insertan** una vez finalizada la convocatoria de 2016, **el 24,09% de éstas han repetido su participación en la convocatoria de 2016**, es decir, esta proporción de personas que se insertó en 2016 ya había sido destinataria del programa la convocatoria anterior.

Por último, aunque los datos de inserción laboral no constituyan en sí una atribución directa al programa, se han analizado los datos en la situación laboral de las personas a los 6 y 12 meses del comienzo del programa. Se trata de dos mediciones concretas en esa fecha y no permiten profundizar sobre la evolución en ese período y además **en algún caso es posible que haya contratos vinculados a programas públicos del propio SOC (confirmar).**

Tabla 9. Situación laboral 6 y 12 meses antes del inicio del programa

	6 MESES ANTES (ocupado/a)	12 MESES ANTES (ocupado/a)	% 6 MESES ANTES RESPECTO TOTAL	% 12 MESES ANTES RESPECTO TOTAL
HOMBRE	26	120	4,6%	21,2%
MUJER	23	86	4,9%	18,3%
Total general	49	206	4,7%	19,9%

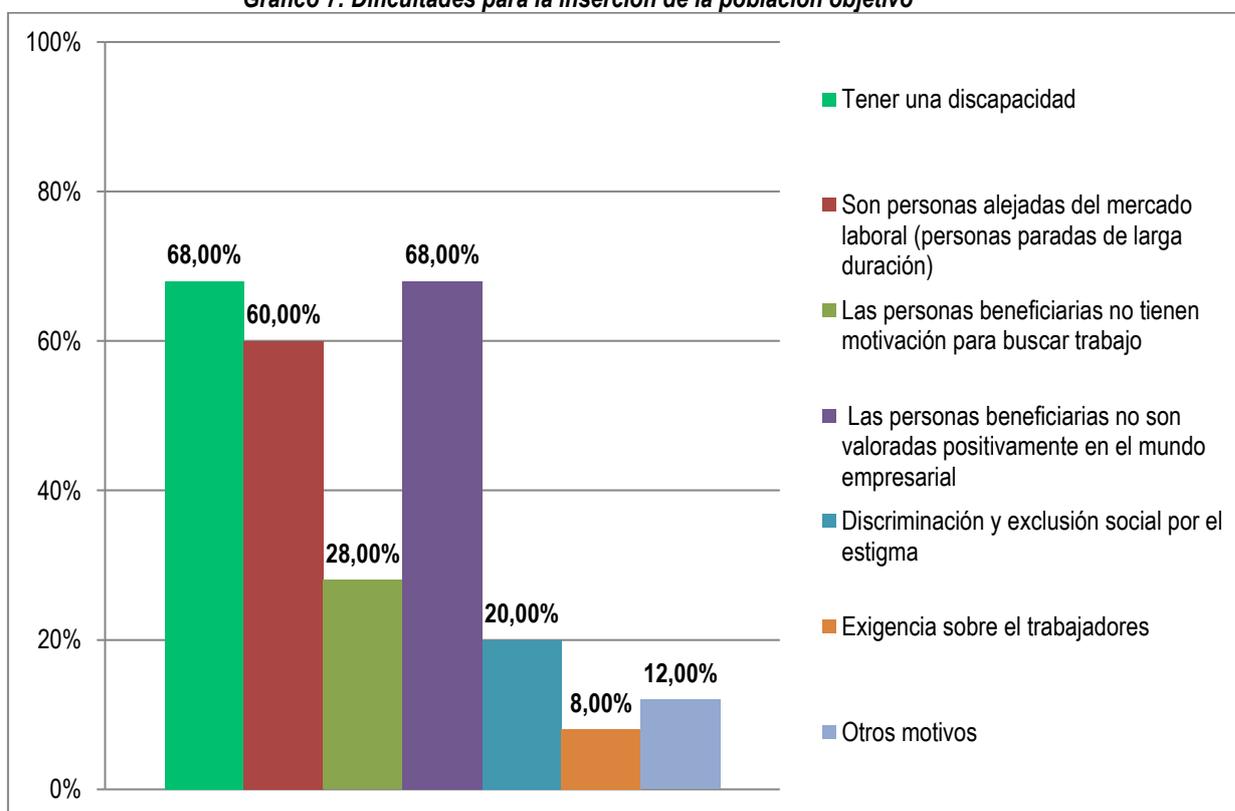
Fuente: Contrat@ + SIOAS16

Según estos valores, 6 meses antes del inicio del programa únicamente en un 5% de las personas participantes desempleadas se observa que su situación laboral era ocupada. Mientras que a los 12 meses estos valores se incrementan a un 20%.

Esta situación muestra cómo los valores de inserción que se producen con posterioridad a la participación del programa indican cierta movilización de las personas en el marco laboral, sin poder profundizar sobre su impacto directo, sí se puede concluir que es positivo.

No obstante, en términos generales se trata de unos valores muy positivos puesto que se trata de un grupo de personas que per se tienen una dificultad mayor para la inserción laboral. Entre otras cuestiones que han sido señaladas por parte de las entidades como aspectos que están dificultando la empleabilidad de estas personas se muestran las siguientes:

Gráfico 7: Dificultades para la inserción de la población objetivo



Fuente: Cuestionario entidades beneficiarias

Mayoritariamente las entidades han señalado que **tener una discapacidad** y que **estas personas no son valoradas positivamente entre el tejido empresarial** son las dos principales causas que dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Otro elemento no menos importante es que el grupo de personas con las que se trabaja en este programa se trata en mucho de los casos de personas muy alejadas del mercado laboral con la dificultad añadida que supone esto para activarlas en éste.

Bajo la óptica empresarial⁵, a estas dificultades exógenas se unen otras de carácter endógeno y vinculadas a la propia condición de las personas participantes. Entre otras, señalan que en muchos de los casos las personas participantes *no llegan a realizar las tareas asignadas con precisión, sin errores ni desviaciones o que no llegan a tener un rendimiento a desarrollar el puesto de trabajo de acuerdo con los estándares fijados.*

De las 523 personas participantes que obtuvieron un trabajo a los 12 meses posteriores a la participación en el programa, entre todo ellos, se firmaron **1073 contratos**, lo que supone una media por persona de **2,05 contratos**.

De manera específica se observa que:

- el **59,46%** solo tuvieron un único contrato;
- el **18,36%** tuvieron 2 contratos y,
- el **22,18%** tuvieron 3 o más contratos.

Estos datos arrojan que entorno a un **40%** de las personas participantes **rotaron de manera significativa** en el período temporal de análisis.

Para profundizar sobre esta premisa, se ha establecido un análisis complementario al anterior en el que se hace una relación entre los días trabajados, el tipo de contrato y el sexo de las personas que antes de entrar en el programa estaban desempleadas y que, en los doce meses posteriores a este, tuvieron, al menos, un contrato. Para este análisis solo se han podido tomar aquellos contratos que tuviesen una **fecha de inicio y una de fin**, ya que es la única manera que se tiene para contabilizar el total de días trabajados. Esta metodología ha significado que se “ha perdido” aproximadamente un 35% de la muestra con respecto al total.

De los 1073 contratos que consigue este colectivo, para el siguiente análisis solo se tienen en cuenta 691 (representando el 65% del total). Quedando los resultados de la siguiente manera:

Tabla 10: Duración media de los contratos (Personas participantes desempleadas programa SIOAS)

	CONTRATOS	DÍAS TRABAJADOS	MEDIA (DÍAS)	MESES
HOMBRES	419	46505	111,0	3,7
MUJERES	272	37101	136,4	4,5
TOTAL	691	83606	121,0	4,0

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

Como se puede observar, **la media de días trabajados** en el caso de las **mujeres es superior** a la de los hombres, con casi un mes de diferencia. Sorprende positivamente los valores obtenidos en este sentido si se atiende a que se está trabajando con un perfil de personas de difícil inserción

⁵ Muestra de empresas donde se realizan las prácticas no laborales. (cuestionario online)

en el mercado ordinario. Se considera que para que se produzcan estos valores puede estar condicionando la siguiente cuestión:

- A los efectos únicamente de la Orden que rige la convocatoria del programa, se entenderá por persona insertada, toda persona atendida en el servicio que haya obtenido un contrato laboral de una **duración mínima de 3 meses** en una empresa del mercado ordinario. En este sentido, es admisible la acumulación de contratos.

En ambos casos, aunque se trate de trabajos temporales su estacionalidad media es superior a los tres meses, por lo que puede decirse que **la media en el tipo de contratos es estable**.

Sin embargo, la primera de las premisas parece que está produciendo que los procesos de selección de las personas participantes en el programa estén orientados a **buscar a las personas que a priori parecen más empleables**. Puesto que este requisito condiciona la recepción de la subvención en su totalidad, y para ello las entidades realizan un especial esfuerzo en este sentido.

Tabla 11: Duración de los contratos (Personas participantes desempleadas)

	Total	1 día	Menos 30 días	Menos de 90 días	90 días y más
HOMBRE	419	75 17,90%	182 43,44%	249 59,43%	170 40,57%
MUJER	272	43 15,81%	101 37,13%	143 52,57%	129 47,43%
Total	691	118	283	392	299

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

Otro dato destacable en este análisis es la cantidad de contratos que se realizan cuya **duración es de un día**, ya que representan una proporción importante sobre el total. El **17,9%** de los contratos liderados por **hombres** eran de una duración que no supera al día de cotización, en el caso de las **mujeres** es algo inferior (**15,81%**).

Si se amplía el abanico y se ven aquellos contratos con una duración inferior a 3 meses, se observa que el **56,72%** de los contratos firmados por las personas participantes en el programa no tiene una duración superior a los 3 meses (sin tener en cuenta el tipo de jornada). Diferenciándolos por sexo, el **59,43%** de los **hombres** y el **52,57%** de las **mujeres** están sujetos a contratos **por debajo de 90 días** trabajados.

Por último, se observa que de la proporción final de personas desempleadas que se insertan **90 días o más** se sitúa en todos los casos por encima del 40%, siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres con un 47%. Este valor coincide con el hecho de que las **mujeres**, pese a que se insertan en menor medida que los hombres y con contratos más precarios, **permanecen más tiempo en el mercado laboral**.

Por otro lado, se observa que la tipología de **contratos de carácter temporal** es la mayoritaria **tanto en hombres como en mujeres** no siendo demasiado significativas las diferencias por sexo. El **11,82%** de los hombres accede a contratos indefinidos, frente al **88,18%** que obtiene contratos temporales o parciales. Mientras que en el caso de las mujeres los valores son similares, el **11,01%** de las mujeres presentan un contrato indefinido, frente al **88,99%** que tienen contratos parciales o temporales.

Son 4, los tipos de contratos más representativos (60,4% del total) entre aquellas personas que obtienen un empleo. Si se analizan estos datos, se observan **diferencias por sexo**.

Gráfico 8: Contratos con más representación por sexo (Personas desocupadas al comienzo del Programa SIOAS)



Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

Si se presta atención al **tipo de jornada** que están vinculados a estos contratos, los valores muestran cómo mayoritariamente las **inserciones se producen con contratos a tiempo completo**, sin embargo, las diferencias existentes entre hombres y mujeres son notorias. Concretamente los contrastes más significativos se observan entre los contratos a tiempo completo y tiempo parcial y principalmente en dos tipologías:

- Si nos fijamos en los resultados de inserción que se han producido mediante un **contrato de duración determinada, tiempo completo** (401), los **hombres** muestran una proporción de un **20,95%** mientras que las **mujeres** de un **11,89%**.
- Mientras que si observamos los valores del **contrato duración determinada, tiempo parcial**, los **hombres** que se insertan con este tipo de contrato asciende a un **36,15%** mientras que las **mujeres** lo hacen en mayor medida con un **44,05%**.

5.2. Personas ocupadas NO DONO. Mantenimiento del empleo/empleo con apoyo.

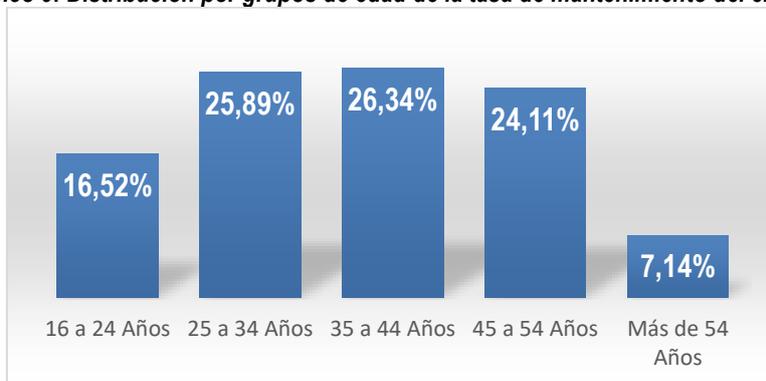
a) Perfil sociodemográfico

Con respecto al perfil de las **personas ocupadas NO DONO** que al menos muestran un empleo a los 12 meses de finalizar el programa se observan las siguientes características sociodemográficas:

Por **SEXO**, se puede observar un perfil mayoritario de **hombres**, con el **61,16%** de las 224 personas que mantienen un empleo a los doce meses después de finalizar el programa frente a un **38,84%** de **mujeres**. La diferencia entre ambas es muy importante, con una diferencia de más de 20 puntos porcentuales.

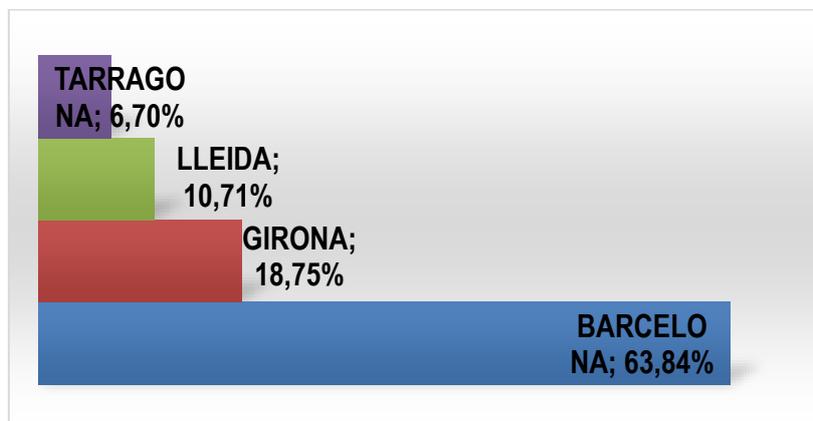
Por **EDAD**, se observa que el estrato de edad que muestra unas mejores tasas de mantenimiento del empleo es el comprendido entre los **35 y los 44 años** con un **26,34%** junto con el estrato **entre los 25 a los 34 años** con un **25,89%**. Los valores muestran que en el general los perfiles más jóvenes tienen un mejor comportamiento de cara al mantenimiento del empleo con respecto al total de empleos que se mantienen.

Gráfico 9: Distribución por grupos de edad de la tasa de mantenimiento del empleo



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

Por lugar de **RESIDENCIA**, **Barcelona** es la provincia donde se observa la mejor tasa de mantenimiento del empleo, representando casi el **64%** con respecto al empleo total. En **Girona** se observa que casi un **19%** de los empleos mantenidos se sitúan en esta provincia.

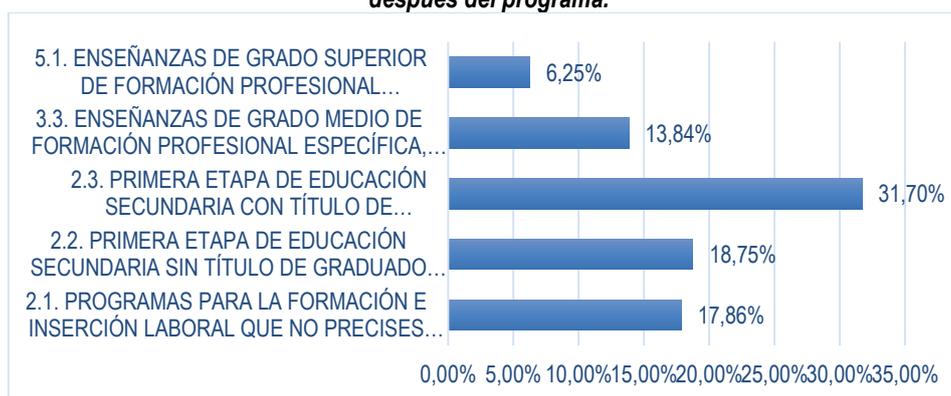


Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

En el caso de la **NACIONALIDAD**, los valores están alineados proporcionalmente al número de personas participantes, es decir, mayoritariamente se insertan más las personas con **nacionalidad española (95,98%)** respecto a las personas con una **nacionalidad diferente a la española (4,02%)**.

Si atendemos al **NIVEL DE ESTUDIOS**, tomando como referencia aquellas formaciones que integran al menos el 5% del mantenimiento del empleo, se observa que “**2.3 Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente**” es el nivel de estudios alcanzado por un **31,70%** de las personas ocupadas que mantienen el empleo. Como ya se observó en el caso de las personas desempleados, los resultados apuntan a que el **nivel educativo no es determinante para unos mejores resultados**.

Gráfico 10: Distribución por nivel máximo de estudios de las personas que han mejorado su empleabilidad después del programa.



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

Con respecto a las **CARGAS FAMILIARES** que indican tener las personas que se insertan, un **69,64%** de las personas insertadas manifiestan **no tener cargas familiares** frente a un **30,36%** que **sí tiene**.

b) Características del mantenimiento del empleo.

El análisis que ofrece este apartado está referido sobre el total de personas participantes que en el momento de iniciar el programa se encontraban trabajando y 12 meses después muestran al menos la continuidad en un puesto de trabajo. En este análisis nos encontramos con otra limitación y es que partimos de que no es posible comparar el empleo que se mantiene con respecto al que había inicialmente por la falta de disponibilidad de esta información, por lo tanto, siendo el mantenimiento del empleo el objetivo principal se asume que la situación de partida es similar a la inicial y se muestran los valores de cómo son las características del empleo que se mantiene con posterioridad.

De las personas 368 personas que estaban ocupadas NO DONO al inicio del programa 224 presentan algún cambio en su situación laboral 12 meses después, es decir, un **60,87%** **mantienen el empleo**.

Tabla 12: Mantenimiento del empleo por sexo (personas empleadas antes del programa SIOAS)

	Personas Ocupadas NO DONO	Mantenimiento después	% de mantenimiento
HOMBRE	211	137	64,93%
MUJER	157	87	55,41%
Total general	368	224	60,87%

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral y los micro datos proporcionados por el SOC.

Como se observa en la tabla anterior, el **mantenimiento del empleo** tiene unos porcentajes **altos** tanto en hombres como en mujeres, en ambos casos **superior al 55%**. Sí que es cierto que existe una **diferencia de casi diez puntos porcentuales entre los hombres y las mujeres**, siendo estas últimas las que presentan un mantenimiento inferior.

Sin embargo, como se observa también entre las personas desempleadas que se insertan, el mantenimiento del empleo en este perfil de participante no se produce únicamente en el mercado ordinario, ya que entorno al **11%** lo hace en **Centros Especiales de Empleo**. Las diferencias entre hombres y mujeres son de un 9% aproximadamente, siendo los hombres los que tienen una mayor representación comparativamente.

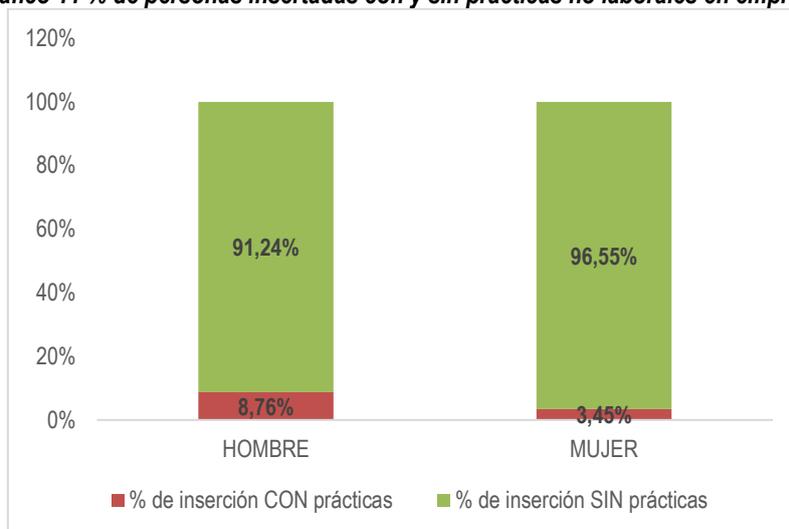
Tabla 13: Contratación en Centro Especiales de Empleo (CET) (%)

% Contratación en Centro Especiales de Empleo (CET)	
Hombre	14,60%
Mujer	6,90%
Total	11,61%

Fuente: Contrat@ + SICAS

Con respecto a la incidencia que puede producir **realizar o no prácticas laborales en las empresas** en el marco del programa, los datos cuantitativos **no muestran que realizarlas garantice un mantenimiento del empleo**.

Gráfico 11 % de personas insertadas con y sin prácticas no laborales en empresas



Fuente: Contrat@ + SIOAS16

Por último, con respecto a las **personas ocupadas NO DONO que mantienen un empleo** una vez finalizado su participación en la convocatoria de 2016, un **29,02% ya había participado en la convocatoria de la anualidad anterior**.

Con respecto a las características de la contratación se observa que:

De las 224 personas ocupadas NO DONO que mantuvieron el empleo (el propio u otro) a los 12 meses posteriores a la participación en el programa, entre todo ellos, se firmaron **508 contratos**, lo que supone una media por persona de **2,26 contratos**.

Concretamente se observa:

- el **23,43%** solo tuvieron un único contrato;
- el **21,26%** tuvieron 2 contratos y,
- el **55,31%** tuvieron 3 o más contratos.

Pese a que los valores vinculados con el mantenimiento del empleo son positivos si atendemos al tipo de perfiles sobre los que el programa trabaja, éstos se desdibujan debido a los **elevados porcentajes de rotación observados**. Más del 55% de las personas participantes ocupadas NO DONO mantienen un puesto de trabajo, pero a partir de haber tenido **entre 3 o más contratos**.

Como en el caso anterior, para profundizar sobre esta premisa, se ha establecido un análisis complementario al anterior en el que se hace una relación entre los días trabajados y el sexo de las personas que antes de entrar en el programa eran ocupadas NO DONO y que, en los doce meses posteriores a este, tuvieron, al menos, un contrato. Para este análisis solo se han podido tomar aquellos contratos que tuviesen una **fecha de inicio y una de fin**, ya que es la única manera que se tiene para contabilizar el total de días trabajados. Esta metodología ha significado que se “ha perdido” aproximadamente un 43% de la muestra con respecto al total.

De los 508 contratos que consigue este colectivo, para el siguiente análisis solo se tienen en cuenta 286 (representando el 56% del total). Quedando los resultados de la siguiente manera:

Tabla 14: Duración media de los contratos (Personas participantes ocupadas NO DONO)

	CONTRATOS	DÍAS TRABAJADOS	MEDIA (DÍAS)	MESES
HOMBRES	157	24874	158,4	5,3
MUJERES	129	13349	103,5	3,4
TOTAL	286	38223	133,6	4,5

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

En este tipo de perfil se observa que son los **hombres** los que proporcionalmente tienen una media de días trabajados por personas superior significativamente a la de las mujeres, suponiendo una media de **5,3** meses trabajados frente a un **3,4** de meses trabajados de las **mujeres**.

A la luz de estos resultados se puede concluir que el mantenimiento de un empleo entre los hombres es significativo y se consideran un progreso significativo con respecto al de las mujeres.

Tabla 15: Duración de los contratos (Personas participantes desempleadas)

	Total	1 día		30 días		Menos de 90 días		90 días y más	
HOMBRE	157	27	20,93%	63	40,13%	72	45,86%	85	54,14%
MUJER	129	48	37,21%	68	52,71%	83	64,34%	46	35,66%
Total	286	86		131		155		131	

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

De manera complementaria al análisis anterior se observa que las mujeres presentan los valores más altos frente a los hombres excepto en el último del análisis referido a aquellas personas que tienen contratos con una duración superior a los 90 días o más. En éste, los **hombres** mantienen un puesto de trabajo **90 días o más** en un **54%** de los casos, mientras que las **mujeres** solo lo hacen en un **35%**.

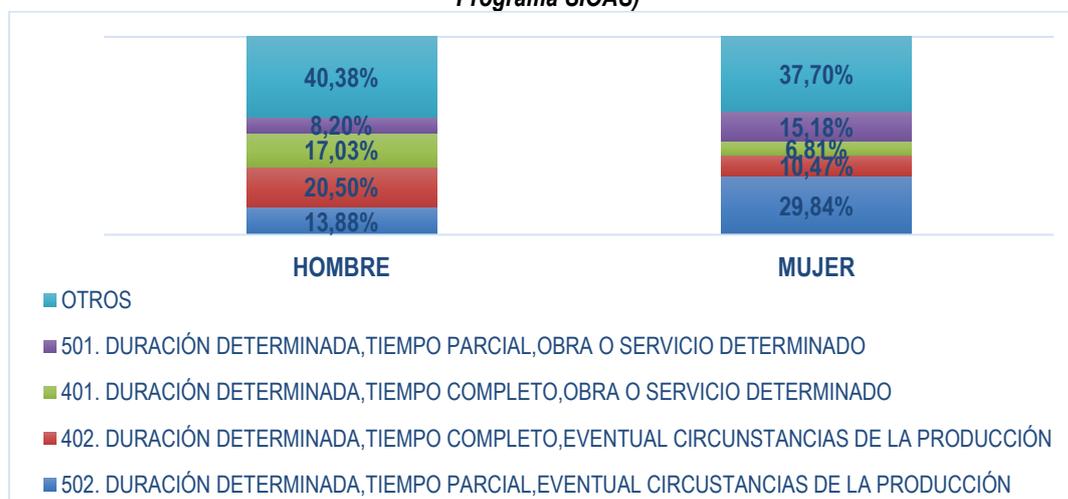
Con respecto a la **tipología de contratos** que se mantienen 12 meses después de finalizar el programa se observa que, sin tener en cuenta la tipología de contratos Otros, no se observa un tipo de contrato mayoritario en hombres y mujeres, sino que la proporción es diferente en función del sexo, sin embargo, los contratos con una mayor proporción de personas son de duración determinada.

Si atendemos al **tipo de jornada**, en el caso de los **hombres** la suma de los valores indica que en un **37,5%** presentan una **jornada a tiempo completo** frente a un **17%** de las **mujeres**, es decir, hay una diferencia de más de 20 puntos porcentuales.

Como contrapartida, las **mujeres** lideran con un **45%** los contratos a **tiempo parcial** frente a un **22%** liderado por **hombres**.

Por lo tanto, la caracterización del empleo generado entre las personas ocupadas NO DONO muestra que en general, son los **hombres** los que presentan **mejores valores** de inserción entendida como **mantenimiento del empleo**, están **más tiempo en el mercado laboral** y además comparativamente los **contratos que lideran son mejores** que los de las mujeres.

Gráfico 12: Contratos con más representación por sexo (Personas ocupadas NO DONO al comienzo del Programa SIOAS)



Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

5.3. Personas ocupadas DONO. Mejora del empleo

Para valorar la mejora del empleo que se haya podido producir entre las personas ocupadas DONO el equipo de evaluación ha dispuesto de la información relativa a la inserción y al tipo de inserción 12 meses después de finalizar el programa y la situación inicial de estas personas 12 meses antes de comenzar el programa.

Sin embargo, este análisis solo se ha podido realizar entre aquellas **personas ocupadas DONO** que tenían algún tipo de empleo durante los doce meses anteriores y los 12 meses posteriores del programa, suponiendo únicamente el **33% de las personas que se enmarcan en esta categoría**⁶.

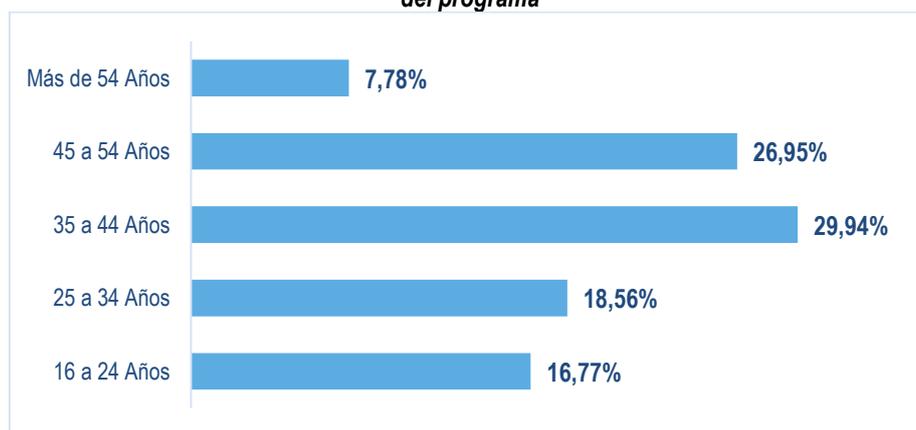
a) Perfil sociodemográfico

Con respecto al perfil de las **personas ocupadas DONO** que cuentan con un **empleo con anterioridad al programa y después de éste**, se observan las siguientes características sociodemográficas:

Por **SEXO**, existe un perfil mayoritario de **hombres**, con el **54,79%** frente a un **45,21%** de **mujeres**, con una diferencia de casi diez puntos porcentuales. Con respecto a las **CARGAS FAMILIARES** que indican tener las personas analizadas, un **66,77%** de estas manifiestan **no tener cargas familiares** frente a un **33,23%** que **sí tiene**.

Por **EDAD**, se observa que el estrato de edad que muestra unas mejores tasas de mejora del empleo es el comprendido entre los tramos de edad de **35 y los 44 años** y **entre los 35 a los 44 años** suponiendo el **56,89%** de las personas participantes. Los valores muestran que en el general los **perfiles más adultos** parecen mostrar una mayor predisposición y condiciones para experimentar una **mejora laboral** frente al total.

Gráfico 13: Distribución por grupos de edad de las personas que han mejorado su empleabilidad después del programa



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

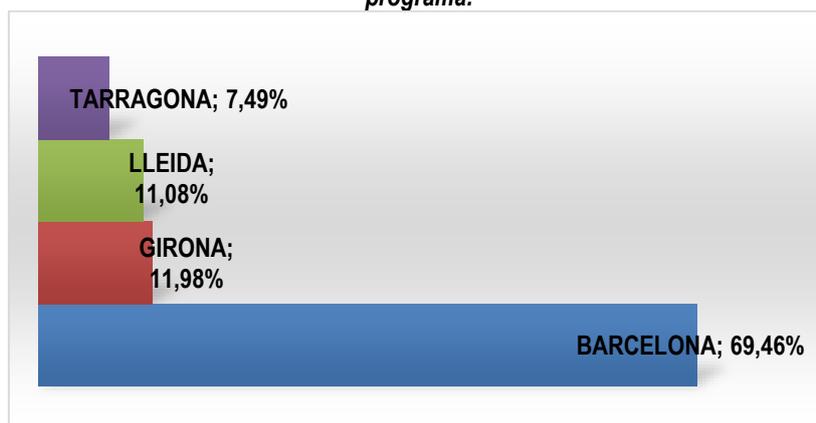
En el caso de la **NACIONALIDAD**, los resultados son muy similares a otros análisis realizados con anterioridad, es decir, hay una mayor proporción de personas con una mejora laboral que indican

⁶ El 66% restante son personas que mostraban algún tipo de ocupación 12 meses después pero no tenían actividad 12 meses antes.

tener **nacionalidad española (93,71%)** respecto a las personas con una **nacionalidad diferente a la española (6,29%)**.

Por lugar de **RESIDENCIA**, **Barcelona**, teniendo en cuenta su capacidad empleadora, es la provincia donde se observa la mejor tasa de mejora del empleo, representando casi el **69,46%** con respecto al empleo total. En **Girona y Lleida** muestran un comportamiento muy parecido, en materia de mejora del empleo con un **11,98%** y **11,08%**, respectivamente.

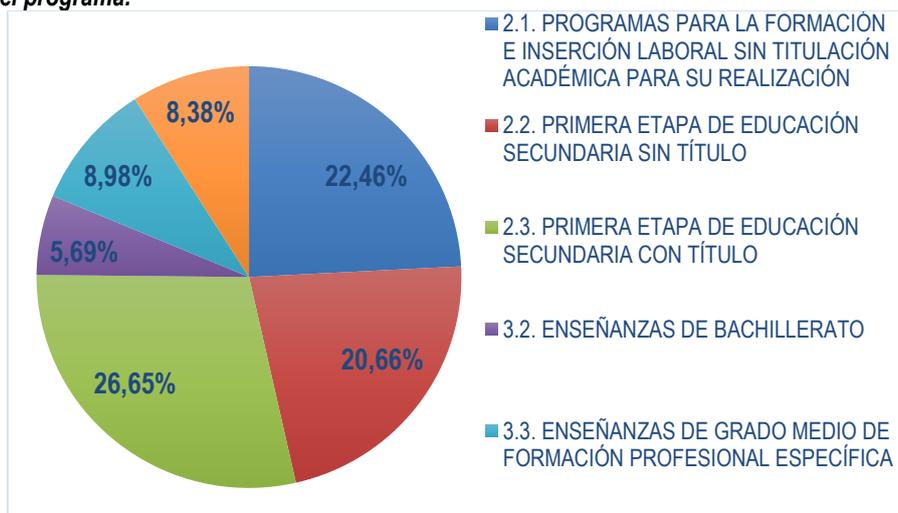
Gráfico 14: Distribución por región de edad de las personas que han mejorado su empleabilidad después del programa.



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

Si atendemos al **NIVEL DE ESTUDIOS**, tomando como referencia aquellas formaciones en las que hay un mínimo del 8% de representación, se observa que “**2.3 Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente**” es el nivel de estudios más elevado que ha sido alcanzado entre las personas que han mejorado su empleo (**26,65%**).

Gráfico 15: Distribución por nivel máximo de estudios de las personas que han mejorado su empleabilidad después del programa.



Fuente: Contrat@ + Microdatos SIOAS

Como queda dicho anteriormente, el nivel de estudios no es una variable determinante en el caso de las personas analizadas en este apartado, teniendo en cuenta los resultados que se han podido obtener.

b) Características de la mejora del empleo.

Como se indica con anterioridad, teniendo en cuenta la información disponible, no todas las personas que se han determinado como OCUPADOS DONO disponen de algún tipo de contrato en los 12 meses anteriores al inicio del programa. Por lo que no es posible comparar la mejora de las 334 personas que se encuentran dentro de esta tipología de empleabilidad. De las personas 334 personas que estaban ocupadas DONO al inicio del programa 108 presentan información del antes y después del programa (33%).

De las **108 personas ocupadas DONO que han tenido un empleo** en los doce meses anteriores y posteriores a la participación en el programa en su convocatoria de 2016, se ha medido la cantidad de contratos que se han realizado antes y después, para poder establecer a través de sus resultados si se aprecia o no una mejora en la empleabilidad en estas personas beneficiarias.

Con respecto a las características de la contratación que se ha experimentado tanto antes como después se observa que:

De entre las 108 personas ocupadas DONO que en los **12 meses anteriores** a su participación en el programa tuvieron un empleo (el propio u otro) se firmaron **228 contratos**, lo que supone una media por persona de **2,11 contratos**.

De entre las 108 personas ocupadas DONO que tuvieron un empleo (el propio u otro) en los **12 meses posteriores** a su participación en el programa, se firmaron **283 contratos**, lo que supone una media por persona de **2,62 contratos**.

Esto quiere decir que, en un primer momento, **parece existe una mejora en la empleabilidad** de las personas participantes ocupados DONO, ya que, **hay un mayor volumen de contratación**.

Concretamente, con respecto al total de contratos emitidos, se muestran las siguientes diferencias:

Tabla 16: Número de contratos (personas ocupadas DONO antes/después)

	12 MESES ANTES	12 MESES DESPUÉS
1 contrato	54,63%	34,26%
2 contratos	22,22%	29,63%
3 o más	23,15%	36,11%
	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

En cuanto al **número de contratos**, los datos muestran que se producen un mayor número de contrataciones, sin embargo, **parece que se incrementa notablemente la rotación**. Concretamente se reduce notablemente el número de personas que tenían un único contrato, incrementándose las situaciones en los que la misma persona puede tener 2, 3 o más contratos.

Tabla 17: Duración de los contratos (personas ocupadas DONO antes del programa SIOAS)

	PERSONAS	CONTRATOS	MEDIA CONTRATOS	CONTRATOS CON FECHA DE ALTA Y FIN	DÍAS TRABAJADOS	MEDIA (DÍAS)	MESES
ANTES	108	228	2,11	115	9473	82,4	2,7
DESPUES	108	283	2,62	146	19408	132,9	4,4
TOTAL					28881		

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

Si se atiende a la **duración media** en meses de los contratos que tienen estas personas participantes se puede ofrecer una mirada más crítica hacia la calidad del empleo que se genera. Para profundizar sobre esta premisa, nuevamente se ha establecido un análisis complementario al anterior en el que se hace una relación entre los días trabajados y la temporalidad de los contratos de las personas que antes de entrar en el programa eran ocupadas DONO, teniendo en cuenta si los contratos se realizaron antes o después del programa SIOAS.

Para poder calcular este dato se han tomado como referentes aquellos contratos de los que se disponía de fecha de inicio y de fin (115 contratos en los doce meses anteriores y 146 en los doce meses posteriores). Como se puede observar en la **Tabla 17**, la media de días trabajados antes el de **82,4**, lo que si se traduce en meses equivale a **2,7 meses**, mientras que el caso de los doce meses posteriores, la cantidad de días aumenta más del **70%**, en comparación con el antes, lo que supone una media de **132,9 días**, que equivalen a **4,4 meses**. Estos valores indican que, aunque parece que la rotación o cambio de contrato es una constante entre el perfil de personas analizadas se produce una **fuerte movilización del empleo**.

Si se atiende a la **tipología de contrato**, se observa un **aumento significativo** (10,2 puntos porcentuales) en la **proporción de contratos indefinidos** entre estos dos espacios de tiempo valorados.

Tabla 18: Categorías de contratos

	ANTES	DESPUES
INDEFINIDOS	11,1%	21,3%
TEMPORALES	88,9%	78,7%
Total	100%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

En el análisis específico, de las 22 tipologías de contratos que han experimentado estas personas participantes ocupadas DONO, se han seleccionado **los seis tipos de contratos en los que existe una mayor representatividad** y los catorce restantes se encontraran en la categoría de otros.

Gráfico 16: Tipología de contratos (personas ocupadas DONO antes del programa SIOAS).



Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral

Si atendemos al **tipo de jornada**, en el caso del **antes** la suma de los valores indica que en un **45,37%** presentan una **jornada a tiempo completo** frente a un **30,56%** de los contratos del **después**, es decir, hay una diferencia de casi de 15 puntos porcentuales. En el caso contrario, el de la **jornada a tiempo parcial**, existe un aumento entre el antes y el después de 5 punto porcentuales (antes 35,19% y después 40,74%). A la luz de estos valores **no se puede hablar de mejora en todos los términos**, porque existe una **disminución de los contratos a jornada completa**, mientras que **aumentan los de jornada parcial**.

5.4. Utilización de otras políticas o servicios públicos

El segundo de los elementos de análisis que va a permitir dar una valoración global sobre la mejora o no de la empleabilidad alcanzado por las personas que han participado en el programa es el referido a la utilización, por parte de estas personas, de otras políticas o servicios públicos destinados a apoyar la consecución de empleo.

Los datos muestran un importante grado de heterogeneidad del **perfil de las personas que han utilizado los servicios SICAS** en la convocatoria evaluada. A continuación, se observan las siguientes características:

Con carácter previo a especificar el perfil de las personas que han participado en el programa y han recibido algún tipo de servicio SICAS, se va a realizar una comparación por el momento en el que se ha llevado a cabo ese servicio, ya que en la base de datos, se tiene información de los servicios que ha adquirido antes del inicio del programa (enero 2016 - junio 2016) y los que se han llevado a cabo durante dicho programa (julio 2016 – junio 2017).

Tabla 19: Distribución de los servicios SICAS sobre el programa SIOAS 2016.

	PERSONAS TOTALES	PERSONAS SICAS	%SICAS	SERVICIOS	MEDIA SERVICIOS
ENERO'16-JUNIO'16 (ANTES)	217	126	58,1%	253	2,0
JULIO'16-JUNIO'17 (DURANTE)	1571	1088	69,3%	2677	2,5
Total general	1788	1214		2930	

Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

Como se puede observar en la tabla anterior, en ambas etapas consideradas más de la mitad de **las personas beneficiarias (67,89%) del programa han recibido servicios SICAS**, pero no solo eso, sino que **durante el desarrollo del programa** estos la utilización de estos servicios **se ha incrementado**, por lo que cabe resaltar que estos servicios **han movilizado en mayor medida a las personas participantes** con el objeto de mejorar su empleabilidad.

Tabla 20: Tipos de servicios SICAS antes y durante el programa SIOAS 2016.

	ANTES SIOAS	DURANTE SIOAS	DIF (D-A)
Cuestionario Q: factores de empleabilidad	34,4%	25,4%	-9,0%
Acciones para la mejora del empleo y la inserción laboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social	15,4%	14,0%	-1,4%
Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)	11,9%	14,8%	3,0%
Incentivos a las empresas para la contratación de trabajadores / as con discapacidad	7,9%	3,7%	-4,2%
Formación ocupacional	6,7%	7,3%	0,6%
Asesoramiento individual	6,3%	4,9%	-1,5%
Proceso de orientación en las oficinas de empleo	5,1%	5,7%	0,5%
Programa territorial integrador (personas en riesgo de exclusión)	2,4%	5,0%	2,6%
Otros	9,9%	19,3%	9,4%
Total general	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

Como se observa en la tabla, se han seleccionado aquellos servicios en los que ha habido una mayor participación, en el caso del análisis de antes de la convocatoria el corte se ha realizado en el 90,1% de las personas beneficiarias y en caso de durante en el 80,7%. En ambas etapas el servicio más demandado ha sido el de **"Cuestionario Q: factores de empleabilidad"**, aunque durante el desarrollo del programa se haya visto reducido su índice de participación, que en cierta medida es lógico ya que este servicio constituye un servicio previo para la orientación sociolaboral de las personas que se fortalece tras el paso por el programa.

A continuación, se muestra el perfil de las personas beneficiarias que recibieron algún tipo de servicio SICAS durante su participación en el programa SIOAS, suponen un total de **1088 personas y 2667 servicios** (una **media global de 2,45 servicios**).

Como nota aclaratoria, en cualquiera de los apartados que se exponen a continuación hay que tener en cuenta que los servicios se miden de forma autónoma, es decir, que los participantes pueden encontrarse en más de un servicio.

Sexo

En términos cuantitativos de personas beneficiarias que han recibido algún servicio, existe una **mayor proporción de mujeres (70,8%)** que de **hombres (67,8%)**.

Tabla 21: Participantes por sexo.

% Recibido servicio	
HOMBRE	67,8%
MUJER	70,8%
Total general	

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del programa SIOAS dada por el SOC.

Para continuar con el análisis, se han seleccionados aquellos servicios en los que hay un porcentaje de participación superior al 4,5%, de esta manera quedan seleccionados de los 33 servicios que se ofrecen los **7 que tienen mayor representación**, en los que quedan englobados el 77,06% de los servicios dados.

Mientras que la media global de utilización del servicio es de 2,45, se observa que la **media** de utilización de los servicios por los **hombres** es de **2,49** y apenas existen diferencias con respecto a la **media** de las **mujeres** que es de **2,42** servicios.

Tabla 22: Distribución por tipo de servicio y sexo de los participantes del programa SIOAS.

	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Dif H-M
Cuestionario Q: factores de empleabilidad	383	297	26,3%	24,4%	1,9%
Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)	273	124	18,7%	10,2%	8,5%
Acciones para la mejora del empleo y la inserción laboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social	223	153	15,3%	12,6%	2,7%
Formación ocupacional	95	100	6,5%	8,2%	-1,7%
Proceso de orientación en las oficinas de empleo	96	56	6,6%	4,6%	2,0%
Programa territorial integrador (personas en riesgo de exclusión)	63	70	4,3%	5,7%	-1,4%
Asesoramiento individual	10	120	0,7%	9,9%	-9,2%
Otros	316	298	21,7%	24,5%	-2,8%
Total general	1459	1218	100%	100%	

Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

En general, los valores muestran una proporción desigual en cuanto a la realización de los distintos servicios.

Por servicios, en ambos sexos, el servicio más utilizado es el del “Cuestionario Q: factores de empleabilidad” con 26,3% en hombres y 24,4% en mujeres. Por otro lado, es preciso reseñar, que las mujeres tienen una presencia muy fuerte en el servicio de “Asesoramiento individual” (un 9,9%), mientras que los hombres es una herramienta que no utiliza apenas (0,7%).

En el servicio donde se observan mayores diferencias de utilización por sexo es “Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)”, con una diferencia de participación entre hombres y mujeres de un 8,5%.

Edad de las personas participantes del SIOAS.

Con respecto a la edad de las personas que utilizan mayoritariamente los servicios SICAS se observa que la concentración mayoritaria se produce en los tramos de edad más céntricos, mientras que los grupos de edad que se encuentran más polarizados tienen un menor peso sobre el total, destacando el caso del tramo de edad de mayores de 54 años, con un peso muy bajo (8,6%) en comparación. **Entre los 35 y los 54 años se encuentra más del 50% de los participantes.**

Tabla 23: Distribución por edad y participación en los servicios del SICAS.

	% Participantes	% Recibido servicio
16 a 24 Años	18,1%	73,0%
25 a 34 Años	20,3%	65,8%
35 a 44 Años	26,9%	66,2%
45 a 54 Años	26,0%	70,9%
Más de 54 Años	8,6%	73,3%
Total general	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del programa SIOAS dada por el SOC.

Se observa que, **los tramos de edad que reciben más servicios son aquellos que tienen una menor proporción de personas sobre el total.**

Si se atienden a los tramos de edad en función de los servicios utilizados, los valores quedan como siguen:

Tabla 24: Distribución por tipo de servicio y grupos de edad de los participantes del programa SIOAS.

	16 a 24 Años	25 a 34 Años	35 a 44 Años	45 a 54 Años	Más de 54 Años	Total
Cuestionario Q: factores de empleabilidad	23,6%	24,2%	27,0%	24,8%	28,1%	25,4%
Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)	7,8%	12,8%	17,7%	17,4%	15,6%	14,8%
Acciones para la mejora del empleo y la inserción laboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social	25,2%	14,4%	12,8%	10,7%	8,1%	14,0%
Formación ocupacional	5,0%	7,5%	6,7%	9,5%	5,6%	7,3%
Proceso de orientación en las oficinas de empleo	4,4%	4,9%	5,0%	7,8%	4,8%	5,7%

Programa territorial integrador (personas en riesgo de exclusión)	1,8%	5,5%	4,5%	4,8%	10,7%	5,0%
Asesoramiento individual	6,4%	4,3%	4,2%	4,9%	4,8%	4,9%
Otros	25,7%	26,4%	22,0%	20,2%	22,2%	22,9%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

En todos los tramos de edad el servicio más utilizado es el de “[Cuestionario Q: factores de empleabilidad](#)” excepto en el grupo de edad más joven que va desde los 16 a los 24 años, cuyo servicio más demandado es el de “[Acciones para la mejora del empleo y la inserción laboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social](#)” con un 25,2% de las personas de esta edad. Concretamente en este servicio, la demanda disminuye conforme avanza la edad.

En una dinámica opuesta se muestra el servicio “[Programa territorial integrador \(personas en riesgo de exclusión\)](#)” en cuyo caso, los mayores de 54 años son los que tienen un peso importante (10,7%), mientras que los jóvenes es un servicio que apenas utilizan (1,8%).

Nivel académico de las personas participantes del SIOAS

Para poder entender cómo se comporta esta población a la hora de realizar un servicio u otro, es importante tener en cuenta cuál es el **nivel de estudios mayoritario**, y de esta manera contextualizar los resultados.

Los distintos niveles educativos han sido considerados según las categorías que se utilizan en el “Institut d'Estadística de Catalunya”, y su distribución entre las personas que reciben servicios SICAS queda como sigue:

Tabla 25: Distribución de los participantes por nivel máximo de estudios alcanzado.

NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS ALCANZADO	% Participantes	% Recibido servicio
1.1. Estudios primarios incompletos	1,0%	60,0%
1.2. Estudios primarios completos	2,7%	58,1%
2.1. Programas para la formación e inserción laboral que no precisen de una titulación académica de la 1a etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas)-	20,9%	69,3%
2.2. Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente	20,9%	69,3%
2.3. Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente	28,5%	69,4%
3.1. Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas)	0,1%	-
3.2. Enseñanzas de bachillerato	4,8%	72,4%
3.3. Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas	9,8%	68,8%
3.4. Enseñanzas de grado medio de música y danza	0,2%	100,0%
5.1. Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas	7,0%	70,0%

5.4. Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes (diplomados)	1,7%	65,4%
5.5. Enseñanzas universitarias de 1º y 2º ciclo, de solo segundo ciclo y equivalentes (licenciados)	1,5%	87,0%
5.6. Enseñanzas universitarias oficiales de máster	0,5%	75,0%
5.9. Enseñanzas universitarias de grado	0,3%	60,0%
6.1. Doctorado universitario	0,1%	-
Total general	100,0%	

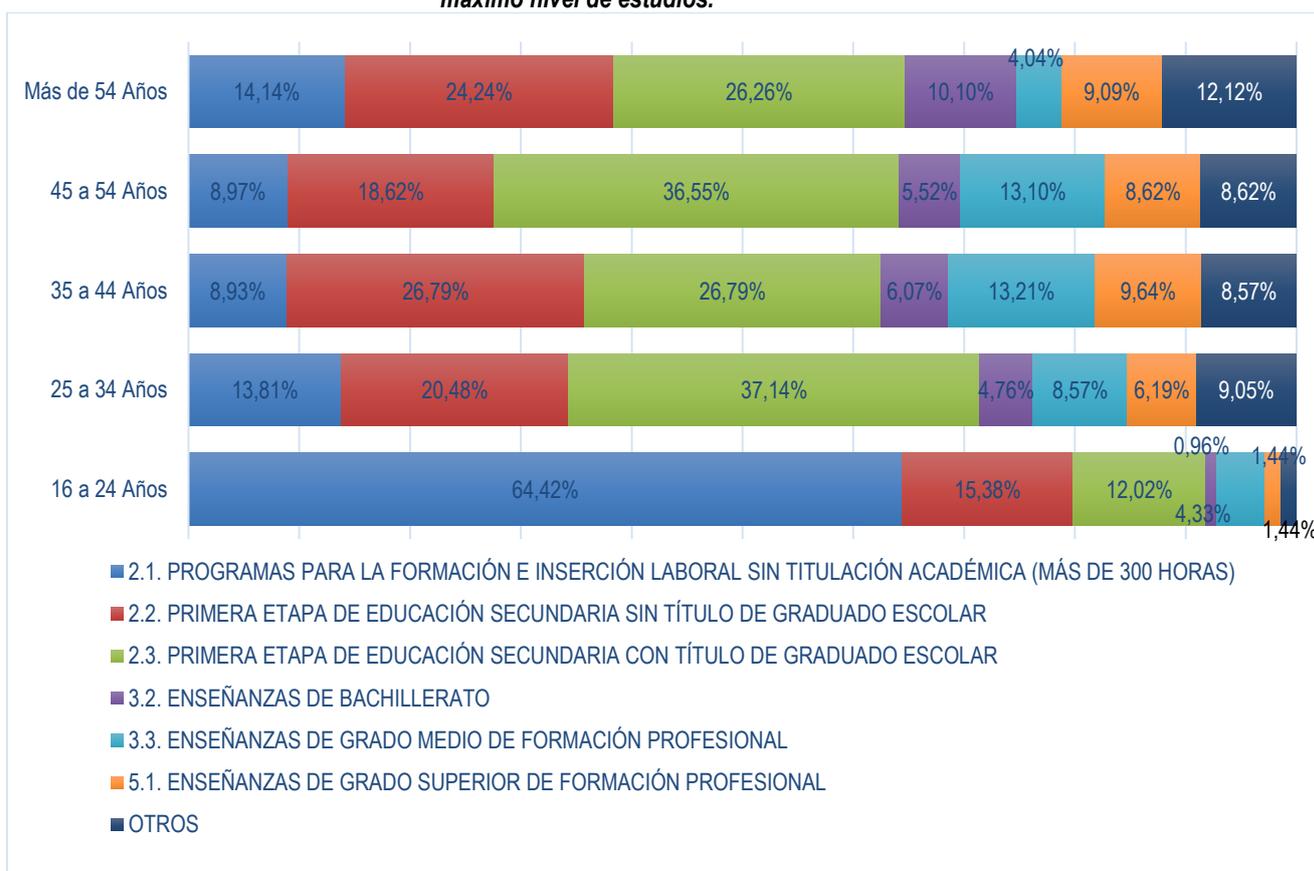
Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

La mayor parte, el 28,5% de los participantes, tienen un nivel máximo de estudios con el que se llega a completar la “2.3 Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente”. En segundo lugar, se encuentran las categorías de “Programas para la formación e inserción laboral sin graduado escolar (más de 300 horas)” y “Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente” con un peso del 20,9%. Entre estas tres categorías **se encuentra más del 70% de los participantes** del programa SIOAS. Sólo **el 11%** de los participantes presenta **estudios terciarios o superiores** (categorías 5 y 6).

Para realizar un análisis más específico dentro de la población participante del programa SIOAS se realiza un cruce entre la edad y el nivel de estudios para ver cómo se distribuye la población. *Teniendo en cuenta la amplia categorización de los estudios, se ha determinado realizar este análisis solo de aquellos niveles máximos de estudios en los que haya, al menos, 50 participantes sobre el total de participantes que han recibido algún servicio SICAS. El resto de categorías que no se explicitan se han agrupado en la categoría de “otros” para que se pueda ver su peso sobre el total de la población de cada grupo de edad.*

Este análisis reflejado en el siguiente gráfico, se muestra cómo **conforme aumenta la edad, parece que también lo hacen consigo el nivel de estudios alcanzado**. Es posible que esto sea una consecuencia de que aquellas personas con más edad han desarrollado en mayor medida itinerarios formativos con el objeto de mejorar su empleabilidad.

Gráfico 17: Distribución de la población participante que ha recibido algún tipo de servicios por edad y máximo nivel de estudios.



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del programa SIOAS dada por el SOC.

Como ya se ha anticipado, no es relevante la proporción de personas con un nivel de estudios superior, sin embargo, en el caso de las personas participantes que tienen entre 35 y 44 años, las de 44 y 54 años y las de más de 54 años presentan los valores más altos con un 14,64%, 14,83 y 15,15% respectivamente.

Nacionalidad

En cuanto a la nacionalidad, se observa que, pese a que existe una mayor proporción de personas participantes de nacionalidad española, son las personas con otro tipo de nacionalidad las que mayor uso hacen de los servicios SICAS.

Tabla 26: Distribución de los participantes por nacionalidad.

	% Participantes	% Recibido servicio
Española	93,3%	68,9%
Otra	6,7%	72,6%
Total	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

En cuanto al tipo de servicio:

Tabla 27: Distribución por tipo de servicio y nacionalidad de los participantes del programa SIOAS.

	Española	Otra	Española	Otra
Cuestionario Q: factores de empleabilidad	616	64	24,8%	32,5%
Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)	363	34	14,6%	17,3%
Acciones para la mejora del empleo y la inserción laboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social	358	18	14,4%	9,1%
Formación ocupacional	185	10	7,5%	5,1%
Proceso de orientación en las oficinas de empleo	130	22	5,2%	11,2%
Programa territorial integrador (personas en riesgo de exclusión)	122	11	4,9%	5,6%
Asesoramiento individual	123	7	5,0%	3,6%
Otros	583	31	23,5%	15,7%
Total general	2480	197	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la información de los servicios SICAS dada por el SOC.

Respecto al tipo de servicio que demandan las personas participantes del programa SIOAS, en general **no se observan que en función de la nacionalidad se produzcan diferencias** muy significativas en cuanto al tipo de servicios que se realizan.

Los servicios más demandados por las personas con una nacionalidad distinta a la española son:

- “Cuestionario Q: factores de empleabilidad”
- “Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)”.
- “Proceso de orientación en las oficinas de empleo” y,
- “Programa territorial integrador (personas en riesgo de exclusión)”.

Aunque en este último se produce una diferencia mínima.

6. OTRO VALOR AÑADIDO DEL PROGRAMA

En el marco de este programa se han generado otro tipo de efectos no menos importantes y vinculados con aspectos de naturaleza más cualitativa que permiten comprender de manera más global el funcionamiento del programa en su conjunto. A continuación, se identifican los principales aspectos en este sentido.

En primer lugar, las entidades beneficiarias consideran que este programa produce otro tipo de **resultados** vinculados con los siguientes ítems:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
El programa les favorece como entidad para mejorar acuerdos con el tejido empresarial	0,00%	0,00%	16,00%	44,00%	40,00%	100%
El programa supone una herramienta muy útil para mejorar las competencias básicas / clave para la búsqueda de empleo de los beneficiarios	0,00%	0,00%	0,00%	36,00%	64,00%	100%
El programa supone una herramienta muy útil para que los beneficiarios generen herramientas propias para la búsqueda de empleo	0,00%	0,00%	4,00%	52,00%	44,00%	100%
El programa supone una herramienta muy útil para que los beneficiarios continúen formándose y mejoren su empleabilidad	0,00%	4,00%	4,00%	48,00%	44,00%	100%

En general el grado de acuerdo es muy fuerte entre todas considerando que principalmente el programa constituye **una herramienta muy útil para mejorar las competencias básicas / clave para la búsqueda de empleo de los beneficiarios**, el 100% de las entidades están de acuerdo o muy de acuerdo en esta cuestión. Principalmente todas consideran que se produce una **mejora de las habilidades sociales para una mejora en la integración**, que, aunque en algunos casos no se traduzca en una inserción laboral inmediata, el programa permite desarrollar otras competencias igualmente necesarias para conseguir el objetivo último, que es la integración en el mercado laboral ordinario.

En otros ítems en los que se observa un grado de acuerdo muy favorable es en la percepción de que el programa **supone una herramienta muy operativa para que los beneficiarios generen herramientas propias para la búsqueda de empleo** y **éste supone una herramienta muy útil para que los beneficiarios continúen formándose y mejoren su empleabilidad**, en ambos casos más del 92% de los casos lo considera así.

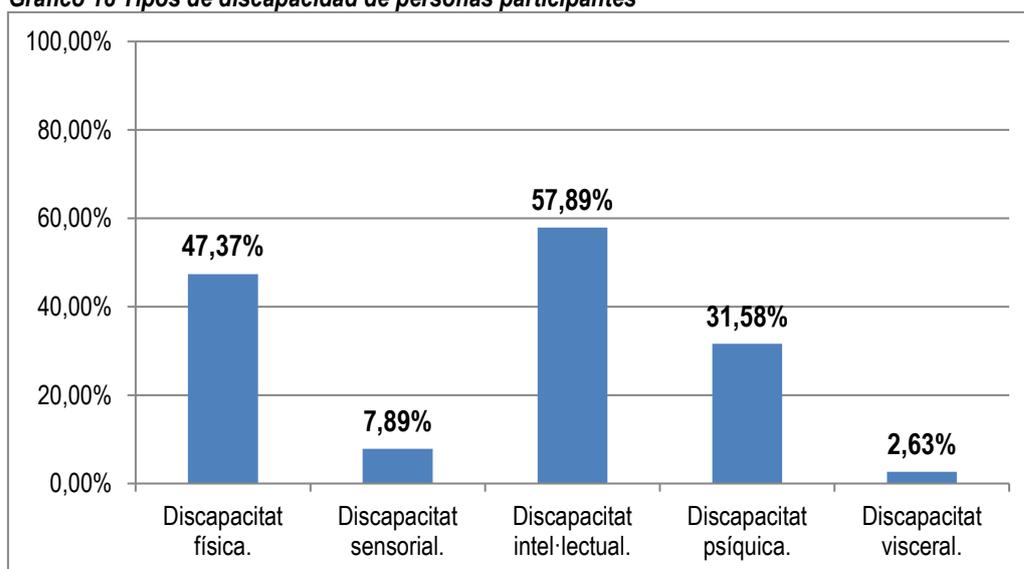
Estas afirmaciones quedan corroboradas por la opinión de las entidades que manifiestan que el programa es un **instrumento necesario para poder trabajar con las personas** en su proceso de inserción y mejora en el mercado laboral. Además, el **programa supone una respuesta a las demandas existentes** entre las personas con esta condición. Así mismo, éstas consideran que sería positivo valorar una posible extensión del servicio entre las personas usuarias ya que indican que en algunos de los casos el programa no permite profundizar en todas las competencias necesarias para garantizar la mejora de la empleabilidad.

En otro orden de magnitudes, además de los resultados que se hayan podido producir en el marco del programa y con el objeto de profundizar sobre **posibles impactos**, las entidades señalan en prácticamente el **90% de los casos** que este programa supone una mejora **de las condiciones de vida de la población (entre las personas destinatarias y su entorno familiar) que se encuentra en una situación de vulnerabilidad**, mientras que más de un **50%** considera que además se produce una **optimización de los servicios públicos de la Generalitat**.

Las entidades consideran que el programa permite que las personas con discapacidad dispongan de un **recurso útil** que les permite activarse en el mercado laboral y que además favorezca que no se produzca un deterioro de sus competencias e incluso discapacidades (por ejemplo, deterioro cognitivo).

Pese a que en el marco del programa no ha sido posible discriminar los resultados por los tipos de discapacidades que han sido atendidas, una de las principales conclusiones que se extrae es que gracias a éste **se favorece el trabajo con personas con diferentes discapacidades**, suponiendo un progreso importante en el desarrollo de políticas de empleo de esta naturaleza. En este sentido, aunque no se disponga de los datos globales sí se ha obtenido una aproximación⁷ facilitada por aquellas empresas en las que se han realizado las prácticas no laborales, mostrándose la diversidad de discapacidades que tenían aquellos participantes que realizaron las prácticas.

Gráfico 18 Tipos de discapacidad de personas participantes



Fuente: cuestionario online empresas prácticas no laborales

Las empresas donde se realizan las prácticas no laborales valoran muy positivamente este programa indicando en casi el 100% de los casos que han participado en la encuesta online que este programa es un instrumento fundamental **para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad o problemas de salud mental**. Así como también consideran que incorporar a personas con discapacidad en las plantillas de las empresas ordinarias es muy positivo en términos generales y suponen un ejemplo para el resto.

⁷ En ningún caso el índice de respuesta permite extrapolar los resultados obtenidos, pero sí realizar una aproximación.

Por último y no menos importante es el rol que juegan las entidades que gestionan esta subvención. Son un referente en el proceso de la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, prestando sus servicios profesionales durante el proceso e incluso después de él, aunque éste no tenga asociada una financiación. En este sentido, muchas de las entidades presentan una fuerte dependencia de estas convocatorias para el mantenimiento de las personas profesionales que trabajan en éstas. Por lo tanto, el **mantenimiento de las personas profesionales de las entidades** constituye otro de los impactos que genera el programa SIOAS.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El contenido de este apartado se desarrolla teniendo en cuenta los diferentes bloques de contenido abordados a lo largo del informe. Así mismo, las recomendaciones están alineadas con las conclusiones extraídas en el presente informe.

7.1. Conclusiones

Perfil de las personas participantes

En términos generales el perfil más repetido de las personas que participan en este programa tiene las siguientes características:

Hombre desempleado, de nacionalidad **española**, con una edad comprendida entre los **35 y 44 años**, **sin cargas familiares**, con un nivel educativo ubicado en las primeras **etapas de la educación secundaria** y residente en la provincia de **Barcelona**.

Índice de repetición de las personas participantes

Parece que las entidades beneficiarias del programa consideran necesario que algunas personas que participan en el programa en una convocatoria lo hagan en otra puesto que los índices de repetición entre las anualidades analizadas son superiores al 25%. Estas entidades manifiestan que el proceso que realizan con algunas personas participantes no llega a cumplir con los objetivos y necesitan una mayor intensidad de apoyo. Este hecho motiva que algunas personas participantes repitan participación entre convocatorias. En general parece que el hecho de **repetir la participación** entre convocatorias **es positivo** de cara a la **mejora de la empleabilidad**.

Es especialmente significativo cómo **las personas más jóvenes (menores de 34 años)** son las que más repiten entre convocatorias.

Mejora de la empleabilidad

Entre aquellas personas que tienen una situación laboral determinada al inicio del programa y que pasados los 12 meses han experimentado cambios en ésta (obtienen un trabajo o mantienen éste), no existen diferencias notables entre ellos en cuanto a sus **características sociodemográficas**, pudiendo incluso destacar **elementos comunes**:

- Si se analizan los valores por provincia, **Barcelona** es la que muestra **mejores resultados** en general, destaca especialmente en los valores de **creación de empleo** ya que éstos son ligeramente superiores a la proporción de personas participantes. No siendo así en el caso del mantenimiento del empleo quedando por debajo de lo esperado si se atiende a su proporción total. En este caso, es **Girona** la que destaca mostrando un **mejor comportamiento de mantenimiento del empleo** con respecto al total de las personas que muestran al menos un contrato.
- Por edad y concretamente entre las personas para las que se **crea empleo**, la franja de edad donde se da **mayor inserción** se concentra en un estrato determinado entre los **35-54 años**, donde se producen más del 55% de las inserciones. Sin embargo, en el caso

del **mantenimiento** se observa que son los **perfiles más jóvenes** (a partir de 25 años) los que tienen un **mejor comportamiento** en cuanto al mantenimiento se refiere.

- Con respecto a la incidencia **del nivel de estudios**, los datos indican que el **nivel de estudios no es determinante para mejorar o no los resultados en materia de inserción laboral o mantenimiento del empleo**, ya que parece que la selección de las personas para ser participantes del programa se rige por otros criterios de empleabilidad no tan vinculados al nivel educativo sino relacionados con una mayor predisposición y opciones de las personas a ser empleadas. Además, en muchos de los casos el nivel de estudios puede ser independiente a la discapacidad, es decir, puede haber sido una característica antes incluso de la propia discapacidad.

Por otro lado, con respecto a **otros elementos comunes** observados, a priori se muestra que el hecho de **repetir participación** en una convocatoria es un **elemento positivo** de cara a los valores de **inserción**. Más del 24% que repite su participación (personas desempleadas y personas ocupadas NO DONO) entre las anualidades de 2015 y 2016 muestran cambios en sus niveles de empleabilidad.

En general, los datos relacionados con la **mejora de la empleabilidad son muy positivos** si valoramos el tipo de perfil concreto hacia el que va dirigido el programa que *per se* presenta grandes dificultades tanto para su incorporación como su mantenimiento en el mercado laboral. Por otro lado, parece que la obligatoriedad del 20% en la inserción al que se ven sometidas las entidades beneficiarias está contribuyendo notablemente a los buenos resultados en esta materia, sin embargo es posible que este hecho esté condicionando a realizar un proceso selectivo de las personas destinatarias en el que destaquen inicialmente aquellos **perfiles de personas con un mayor grado de empleabilidad** (en disposición y características) dejando fuera a otros grupos con más dificultad de acceder al mercado laboral ordinario.

Pese a la buena valoración que las entidades beneficiarias indican del hecho de que un participante realice **prácticas no laborales**, los datos muestran que en términos cuantitativos **no son tan relevantes** para crear o mejorar el empleo. Sin embargo, estos resultados se contrarrestan con la percepción existente que la experiencia en un entorno laboral normalizado permite desarrollar otra serie de elementos positivos difíciles de cuantificar, tales como mejora de la autoestima o satisfacción.

Con respecto a otros **elementos que no presentan coincidencias** se subraya que:

- Con respecto a los perfiles de personas desempleadas que obtienen empleo, los hombres **se insertan en mayor medida** y con contratos **de más calidad** que los liderados por las **mujeres**, sin embargo, son éstas las que tienen una **mayor duración** (días trabajados) en el mercado de trabajo.
- Por otro lado, cuando se analiza el perfil de aquellas personas ocupadas NO DONO se observa que los **hombres mantienen el empleo en mayor medida** con **mejores contratos** que las mujeres y además los hombres también tienen una **mayor duración** en el mercado de trabajo.

Mejora empleabilidad mediante la inserción laboral de las personas desempleadas

Los principales resultados que se observan en este perfil concreto de personas es que las que se insertan, lo hacen en mayor medida los **hombres** con un **57%** y mientras que las **mujeres** lideran el **43%** de los contratos de trabajo.

Si se profundiza con **perspectiva de género** en la creación del empleo, los valores indican que las **mujeres** se insertan en menor medida como se ha señalado, pero además la tipología de contratos mayoritaria que lideran, **son contratos a tiempo parcial**, favoreciendo el mantenimiento de posibles estereotipos de género. No obstante, pese a esta circunstancia, luego son ellas las que duran más tiempo activas en el mercado laboral que los hombres, con diferencias notables.

Otro elemento que se subraya es que es posible que se produzca una efectividad del programa limitada, justificada por el hecho de que la inserción en el mercado ordinario es restringida ya que entorno a un **11%** de las personas participantes se han insertado **Centros Especiales de Empleo**, observándose grandes diferencias por sexo (16% en el caso de los hombres y un 6% en el caso de las mujeres).

Mejora de la empleabilidad mediante el mantenimiento del empleo/empleo con apoyo personas ocupadas NO DONO

En este grupo de participantes se observan grandes diferencias de los resultados entre hombres y mujeres. La caracterización de la mejora de la empleabilidad entre las personas ocupadas NO DONO muestra que en general, son los **hombres** los que presentan **mejores valores** de inserción entendida como **mantenimiento del empleo**, están **más tiempo en el mercado laboral** y además comparativamente los **contratos que lideran son mejores** que los de las mujeres.

Mejora de la empleabilidad mediante la mejora del empleo personas ocupadas DONO

La caracterización del empleo generado entre las personas ocupadas DONO teniendo en cuenta los doce meses antes y después de su participación en el programa SIOAS, muestra que términos absolutos existe una **mejoría en el volumen de contratación**. Sin embargo, parece que **no se producen cambios significativos en el resto de variables** analizadas ya que los valores indican una mayor **rotación de los puestos de trabajo** y cierto **retroceso** si se consideran **los tipos de jornada**, predominando las jornadas a tiempo parcial por encima de las jornadas a tiempo completo. Únicamente puede valorarse positivamente el hecho de que el volumen de **contrataciones indefinidas experimenta una mejora** en detrimento de los contratos temporales.

Servicios SICAS

Los resultados que se observan tras el análisis del uso de los servicios SICAS del SOC permiten concluir que la mejora de la empleabilidad de este programa no se produce únicamente a partir de la inserción laboral o el mantenimiento del empleo, sino que **la participación en este programa moviliza en gran medida a las personas para activarse en el circuito laboral**. Concretamente, más de la mitad de las personas beneficiarias (67,89%) del programa han recibido servicios SICAS, observándose una **media** de utilización de **2,45 servicios**, pero no solo eso, sino que durante el desarrollo del programa estos la utilización de estos servicios se ha incrementado.

En general, son los **hombres** los que **mayor proporción de servicios han utilizado**, sin embargo, esto no se traduce en una relación directa entre hombres y utilización de los servicios. Esta situación está alineada con el hecho de que mayoritariamente son los **hombres** los que muestran un **mejor comportamiento** en términos de **empleabilidad** frente a las mujeres y por lo tanto parece que son estos los que experimentan una mayor activación en el mercado laboral.

Si tenemos en cuenta la variable **edad**, más del 65% de proporción de cada uno de los estratos indica haber recibido un servicio. No obstante, se observa **cierta polarización entre el estrato**

más joven y más viejo frente al resto, siendo estos dos los estratos de edad con un mayor número de servicios utilizados proporcionalmente.

7.2. Recomendaciones

1. En términos territoriales se observa la necesidad de **promover una mayor participación** de entidades beneficiarias en aquellas **provincias distintas de Barcelona** con el objeto de **incrementar la cobertura** hacia otros territorios. Para ello podrían establecerse criterios de valoración adecuados a la realidad territorial con el objeto de fomentar una mayor movilización de entidades o facilitar el acceso con unas condiciones atractivas.
2. Pese a que se produce una influencia más reducida de la esperada en términos de mejora de la empleabilidad entendida como creación o mantenimiento del empleo, por el hecho o no, de realizar de **prácticas no laborales**, se recomienda **continuar apoyando o incluso impulsar** este proceso en el marco del programa con el objetivo de complementar las diferentes dimensiones que se trabajan en las personas destinatarias.
3. Se estima conveniente **continuar incentivando un porcentaje mínimo de inserción** que cumplan las entidades beneficiarias, sin embargo, sería oportuno incorporar cláusulas de flexibilidad **en función de las características de los perfiles atendidos**. Se podría valorar el establecimiento de intervalos en función de los perfiles de personas (más o menos empleables) e itinerarios que se desarrollen con el objeto de ampliar la cobertura entre el colectivo de personas destinatarias y acercar el mercado laboral ordinario a personas que se encuentran muy alejadas de él.
4. La línea **dirigida a la mejora de la empleabilidad** de las personas ocupadas NO DONO parece que no arroja los resultados previstos, por lo tanto, se considera necesario valorar la idoneidad de esta actividad en los términos existentes produciéndose la necesidad de reconfigurar sus acciones y alinearlas de manera más concreta con las necesidades de las personas demandantes de esta línea y el propio mercado de trabajo.
5. Es importante valorar si la inserción en los **Centros Especiales de Empleo** supone una minoración de los resultados positivos del programa o constituyen un éxito, como lo es la inserción en el mercado laboral ordinario. A priori, este tipo de inserciones ya están vinculadas a otro tipo de programas y por lo tanto no debería computarse como un logro del programa.
6. Con respecto al **abanico de servicios SICAS** que son utilizados mayoritariamente entre las personas beneficiarias, se estima conveniente revisar cuáles de ellos son los más requeridos y dotar de mayores recursos o diferentes líneas de actuación a los mismos con el objetivo de maximizar sus efectos. Por otro lado, en el marco de esta revisión de los servicios parece razonable estimar cuáles de ellos están siendo menos solicitados con el objeto de revisar la posibilidad de **ofertar nuevas líneas más vinculadas a las demandas**.
7. Debido a que existe una coincidencia generalizada sobre el hecho de que las personas con discapacidad no tienen una valoración positiva en el mercado laboral ordinario que cabría destacar, se estima conveniente impulsar en el marco del programa bajo el punto de vista institucional **actividades de prospección y sensibilización en el tejido empresarial** que permitan romper estereotipos existentes y eliminar barreras.

8. Si se analiza bajo la óptica de la perspectiva de género este programa presenta fuertes diferencias en los resultados cuando se observan los valores en hombres o en mujeres, por lo tanto, se recomienda **incentivar una mayor participación de mujeres** y prestar atención a los estereotipos de género que se están perpetuando para éstas en el mercado laboral a partir del liderazgo de menos contratos y con una menor estabilidad. Otra cuestión sobre la que merecería la pena profundizar en futuros análisis es en qué sectores productivos existe una mayor participación de las mujeres para que en este proceso de reconfiguración se fomente además de una mayor participación global, una participación en sectores menos feminizados tradicionalmente.