Desarrollo de competencias y evaluación de procesos de acceso e integración en el empleo público de personas con discapacidad intelectual

Objetivos de la práctica

La realidad actual evidencia una baja tasa de actividad laboral y un alto índice de desempleo entre las personas con discapacidad (Barañano et al., 2023). Incluso, una vez que estas personas logran incorporarse al mercado laboral, no disfrutan de los mismos derechos que sus colegas sin discapacidad en términos de salario, promoción y estabilidad en el empleo (Rodríguez-Escanciano, 2023). Sin embargo, a menudo se constata que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo suelen mostrar una fuerte motivación para trabajar, en tanto muchas empresas están dispuestas a contratar a estas personas (Rovira-Beleta y Folch, 2019). Por ello, resulta fundamental diseñar acciones que fomenten la inserción laboral de este colectivo, dado el vínculo existente entre la discapacidad y el desempleo, así como la importancia del empleo para garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la participación ciudadana. En este contexto, la práctica que se presenta es fruto de la colaboración que se viene desarrollando con éxito entre la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y Plena inclusión, para llevar a cabo una serie de acciones complementarias que dotan de unidad y coherencia a una experiencia cuyo principal objetivo e hilo conductor es **fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública**.

Este objetivo se ha concretado en dos acciones y objetivos específicos:

- **Formar en entornos virtuales de aprendizaje a personas con discapacidad intelectual para la participación competitiva en convocatorias de acceso al empleo público.**
- **Desarrollar un sistema de indicadores e instrumentos fiables para la identificación y evaluación de barreras en los procesos de acceso, integración y desempeño laboral de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito de las administraciones públicas.**

Desarrollo de la práctica

La práctica se estructura fundamentalmente en dos líneas de acción complementarias, aunque distinguibles en su naturaleza, que convergen en el eje central de la optimización de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la Administración Pública. La primera línea se define por su carácter formativo, mientras que la segunda se articula en torno a una estrategia de investigación.

Acción 1. Formación en "ayudante de gestión y servicios comunes" para personas con discapacidad intelectual”

La primera línea de acción se enfoca en ofrecer formación específica de actualización profesional para impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual en la Administración Pública. Esta actividad formativa prepara y capacita a este colectivo de cara a su participación exitosa en concursos y oposiciones de diversas administraciones (nacional,

autonómica o local) y la Agencia Tributaria. Se ha desarrollado en las siguientes fases:

1. La experiencia práctica surge a raíz de la firma en 2019 de un convenio de colaboración entre la UNED y la Confederación Plena inclusión, renovado en 2024, en virtud del cual ambas organizaciones se comprometen a colaborar para impartir la actividad de Formación en "ayudante de gestión y servicios comunes" para personas con discapacidad intelectual", dentro del programa de Formación Permanente de la UNED para el Desarrollo Profesional y Personal.
2. Se diseñó una **propuesta curricular de actualización profesional a través de la metodología y plataforma electrónica de educación a distancia propia de la UNED**. El valor intrínseco de esta iniciativa reside en la provisión de formación específica para aspirantes a las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual en las convocatorias públicas de la Administración vinculadas a las funciones de puestos de gestión y servicios comunes. El currículo formativo va más allá de los contenidos específicos de las convocatorias, incluyendo el desarrollo de habilidades de afrontamiento, gestión de la ansiedad ante situaciones de evaluación y autoconocimiento de fortalezas y debilidades relevantes para la formación y el empleo. Al mismo tiempo, las tecnologías de la información y la comunicación posibilitan la creación de nuevas oportunidades de aprendizaje y medidas de compensación educativa en escenarios virtuales que permiten promover el desarrollo de las competencias digitales y colaboración en línea para aprender.
3. La actividad formativa se implementó y desarrolla desde 2019 hasta la actualidad en la **plataforma educativa de la UNED**, un entorno tecnológico que demuestra versatilidad y flexibilidad suficientes para la interacción adaptada a las especificidades de las personas con discapacidad intelectual. En este contexto, se llevó a cabo la adaptación de los materiales textuales a lectura fácil, la producción de materiales enriquecidos en formato multimedia y la habilitación de recursos y herramientas de comunicación, autoevaluación y evaluación de cada unidad temática, todos ellos accesibles dentro del aula virtual integrada en dicha plataforma (véase, Méndez et al., 2023).

En cuanto a los **recursos humanos**, la colaboración entre la Confederación Plena inclusión y la Facultad de Psicología, de la UNED, ha permitido incorporar en esta experiencia a dos técnicos con una dilatada experiencia en el trabajo asociativo dentro del ámbito de la inserción laboral y la promoción de personas con discapacidad intelectual, por un lado, y a cinco profesores con reconocida trayectoria en el ámbito de la psicología y la formación universitaria a distancia. Adicionalmente, la adaptación del material escrito a lectura fácil, proceso liderado por Plena inclusión, contó con la intervención de las figuras de adaptador, diseñador, maquetador, dinamizador y validador.

El **principal reto** de esta línea de acción fue adecuar las herramientas de comunicación y estrategias de instrucción y aprendizaje en entornos virtuales a las competencias de las personas destinatarias de la formación.

El **sistema de evaluación** de esta acción se ha basado en varios elementos: la monitorización del desarrollo de las habilidades de los participantes vinculadas a los resultados de aprendizaje que cabe esperar; el análisis cuantitativo de los resultados del rendimiento y de las valoraciones vertidas en una encuesta de satisfacción de las personas que realizaron la actividad formativa; y el análisis cualitativo de las opiniones de los participantes.

Acción 2. Desarrollo de un instrumento para la detección de dificultades y facilitadores de inserción laboral en la administración pública

La segunda línea de acción tiene una naturaleza investigadora, con una participación activa en el desarrollo de un sistema de indicadores y análisis de las propiedades psicométricas de instrumentos para identificar tanto las barreras como los factores que facilitan el acceso y el desempeño laboral de las personas con discapacidad intelectual en el contexto de las administraciones públicas. Tiene interés señalar que la perspectiva que subyace asume el abordaje de las barreras en el trabajo con vistas a su identificación y su eliminación, lo que enfatiza la necesidad de cambiar el foco desde las limitaciones de la persona a la falta de un diseño adecuado tanto de los procesos de oposición al empleo público como del entorno laboral acorde a parámetros inclusivos.

La iniciativa emana de la firma de un contrato de colaboración entre la UNED y la Confederación Plena Inclusión y su desarrollo se articuló en dos fases:

- **Fase 1 (marzo a diciembre 2023).** Se llevó a cabo el diseño de un sistema de indicadores para identificar tanto las dificultades, barreras y facilitadores en el acceso de personas con discapacidad intelectual al empleo público, así como los apoyos necesarios para el mantenimiento y desempeño del puesto de trabajo. En esta fase, se sucedieron los siguientes hitos: 1) revisión bibliográfica; 2) definición de las dimensiones y niveles de análisis: de los procesos vinculados al acceso al empleo a través de concursos y convocatorias públicas; y de los procesos de integración, desempeño y mantenimiento del puesto de trabajo); 3) elaboración inicial de los indicadores e ítems así como análisis preliminar de su calidad; 4) construcción de dos instrumentos de evaluación de aplicación en línea: uno sobre el acceso al empleo y otro sobre la integración y el desempeño en el puesto laboral; 5) evaluación interjueces de la calidad de los ítems realizadas por personas vinculadas profesionalmente a entidades que trabajan por la inclusión de personas con discapacidad intelectual; 6) resultados e informe.
- **Fase 2 (julio a diciembre de 2024).** Estudio de la calidad psicométrica de dos instrumentos de evaluación de indicadores: uno sobre el acceso al empleo público y otro sobre el proceso de integración y desempeño en el puesto laboral para personas con discapacidad intelectual. Se siguió un proceso en el que se secuenciaron los siguientes hitos: 1) diseño adaptado de los instrumentos para ser respondidos en línea en función del perfil de las personas informantes (por una parte, personas con discapacidad intelectual y familiares y, por otra, técnicos y profesionales de inclusión laboral); 2) registro y tratamiento de los datos; 3) análisis estadísticos; y, 4) elaboración del informe final.

En cuanto a los **recursos humanos**, la colaboración entre la Confederación Plena inclusión y la Facultad de Psicología, de la UNED, ha permitido incorporar, además del equipo de investigación de la UNED, la participación de personas con discapacidad intelectual y familiar, así como diferentes colectivos profesionales involucrados en la inserción laboral. El **principal reto** de esta línea de acción fue obtener una muestra de participantes suficientemente amplia y representativa de los diferentes colectivos. El **sistema de evaluación** de esta acción se ha basado en el análisis psicométrico de los instrumentos diseñados.

Lecciones aprendidas

- La confluencia del marco formativo universitario con las prioridades del tercer sector genera un alineamiento de metas y estrategias que se traduce en respuestas eficaces y adaptadas a las necesidades e intereses de las personas con discapacidad intelectual para

favorecer su acceso al empleo público y mejor inserción laboral.

- La modalidad de educación a distancia, sustentada en entornos digitales de enseñanza y aprendizaje, no solo contribuye a reducir la brecha digital y a familiarizarse con el uso educativo de las TICs, sino que expande considerablemente el abanico de oportunidades formativas para la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.
- Es esencial promover buenas prácticas dirigidas a identificar y prevenir dificultades laborales a las que puedan enfrentarse las personas con discapacidad intelectual, así como potenciar los apoyos que les permiten acceder, mantener y desempeñar el puesto de trabajo en la Administración Pública, asumiendo que nos situamos ante parámetros de un mercado de trabajo que debiera ser abierto, inclusivo y no discriminatorio.

Método empleado para la puesta en marcha

En primer lugar, se resalta el papel crucial del trabajo colaborativo e interdisciplinar entre las dos entidades participantes como estrategia metodológica. La colaboración interdisciplinar ha sido crucial para el éxito del programa de formación a distancia para personas con discapacidad intelectual en "ayudante de gestión y servicios comunes". Esta estrategia metodológica asegura un aprendizaje eficiente y ajustado a las necesidades e intereses de este colectivo, apoyándose en una infraestructura tecnológica accesible y un entorno de enseñanza-aprendizaje que sigue los principios del Diseño Universal. Además, ha permitido garantizar el uso de materiales y recursos enriquecidos que faciliten la accesibilidad cognitiva, promuevan el aprendizaje activo, aumenten la motivación y la permanencia en el programa, y puedan contribuir a mejorar la autorregulación emocional de los participantes.

En segundo lugar, se diseñó un sistema de indicadores e instrumentos para evaluar barreras en el acceso al empleo y el desempeño laboral en las Administraciones Públicas, aplicable a diferentes perfiles de personas destinatarias (personas con discapacidad intelectual y familiares, personal técnico y profesionales vinculados al acceso al empleo público y desempeño en el puesto de trabajo). Además, se realizó un estudio de la calidad psicométrica de instrumentos mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio y análisis de fiabilidad.

Principales resultados obtenidos.

Acción 1. La actividad de Formación en "ayudante de gestión y servicios comunes" para personas con discapacidad intelectual" cuenta con una trayectoria consolidada tras concluir cinco ediciones en otros tantos cursos académicos consecutivos (2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025), en los que han participado 700 personas con un grado de discapacidad intelectual de más del 33%, procedentes de diferentes Comunidades Autónomas. En este programa, quienes superen los criterios de evaluación, obtienen un Certificado de Actualización Profesional, título propio de la UNED, que acredita una formación de 5 ECTS (125 horas). Las tasas de éxito y de abandono se sitúan en torno al 90 y 10% respectivamente (Méndez et al., 2023). La acreditación que han logrado los participantes complementa su currículum y les facilita el acceso al empleo público.

A través de una encuesta anónima al finalizar el curso, los participantes han mostrado índices de satisfacción elevada con los contenidos seleccionados, los materiales y recursos multimedia disponibles en el aula virtual, y valoran positivamente el entrenamiento de la autorregulación emocional (véase, Méndez et al., 2023). Estos resultados se han ido consolidando en sucesivas

ediciones con un ligero incremento anual en el número de participantes en la actividad.

Acción 2. Esta línea de trabajo dio como resultado un sistema de indicadores que permite realizar un análisis de las barreras de acceso de personas con discapacidad intelectual al empleo público y desempeño en el puesto de trabajo. Se ofrece un instrumento fiable y útil para evaluar tales indicadores por parte de distintos perfiles de personas involucradas en el acceso y desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública. La entidad del tercer sector impulsora de la investigación dispone de los informes e instrumentos correspondientes y, de momento, no hay evidencias públicas.

Divulgación y transferencia de los resultados. Selección de actividades.

- Artículo: Méndez Zaballos, L., González-Brignardello, M. P., Gómez-Veiga, I., García Ael, C., Contreras Felipe, A., Muñoz Llorente, S. (2023). Formación universitaria a distancia para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Una experiencia en la UNED. *Siglo Cero, 54*(1), 157-182. https://doi.org/10.14201/scero202354126781
- Programas de radio emitidos en Revista *Psicología en Radio 3* (Canal UNED):
  - Gómez-Veiga, I., García, O., & Cárcamo, R. (2023). *Un mundo accesible para todos. La lectura fácil y otros recursos.* Psicología en Radio 3 (Canal UNED). https://canal.uned.es/video/637cc272b9130f4c23046572
  - Méndez, L., González-Brignardello, M., Gómez-Veiga, I., Muñoz, S. (2020). *Ayudante de gestión y servicios comunes.* Psicología en Radio 3 (Canal UNED). Canal UNED - Presentación del curso "Ayudante de gestión y servicios comunes".
- Noticias: Apúntate ya a la formación de las oposiciones que organizan UNED y Plena inclusión - Plena inclusión (plenainclusion.org).
- Participación en congresos, jornadas y seminarios:
  - Méndez, L. (2021). La enseñanza no presencial al servicio de la capacitación de personas con discapacidad intelectual. Ponencia en la Jornada sobre accesibilidad universal y diseño para todas las personas en la formación superior. Facultad de Educación. UNED. https://canal.uned.es/video/6156d29bb6092315c11d72f8
  - Muñoz, S., Contreras, A., García, C. y Gómez-Veiga, I. (2024). *Taller de presentación de línea de investigación en empleo público.* https://www.plenainclusionaragon.com/investigacion-sobre-empleo-publico/
- Esta experiencia ha obtenido el reconocimiento del Premio de transferencia (2024) de la Facultad de Psicología, de la UNED: Plan de fomento de la investigación y de transferencia de la investigación en la Facultad de Psicología, de la UNED.

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

- Esta práctica contribuye a consolidar una vía de **colaboración entre las instituciones universitarias y las organizaciones del tercer sector**, como Plena inclusión, para impulsar iniciativas en favor de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- El trabajo ilustra una estrategia que permite abordar holísticamente e **integrar con eficiencia iniciativas de formación, investigación y promoción de la inclusión laboral y social** que involucren en el proceso a las personas con discapacidad, a sus familias, a las entidades formadoras y empleadoras.

- Esta experiencia muestra un diseño curricular implementado con el modelo de la **educación a distancia** propio de la UNED, incorporando los principios del **diseño universal y accesibilidad cognitiva**, que puede replicarse en otras iniciativas de formación mediada por **entornos virtuales de aprendizaje** y vehiculadas con la adaptación de contenidos, metodologías y sistemas de evaluación a las necesidades y características de las personas con discapacidad.
- El **desarrollo de sistemas de indicadores** e instrumentos con buenas propiedades psicométricas para detectar dificultades en el acceso al empleo y la inserción laboral representa una estrategia replicable y extensible a otras organizaciones del tercer sector. Esta colaboración permitiría identificar conjuntamente barreras, diseñar estrategias efectivas de apoyo y **comprender los factores que obstaculizan o favorecen la inclusión laboral** y el crecimiento de las personas con discapacidad.

Conclusiones

Esta experiencia práctica impulsó, por una parte, un programa formativo que procura favorecer la participación de personas con discapacidad intelectual en la comunidad universitaria, eliminar barreras al aprendizaje, mejorar su actualización profesional y acceso al empleo en igualdad de oportunidades, así como fomentar sus habilidades de interacción en entornos virtuales de aprendizaje. Cabe concluir que el diseño curricular implementado permite mejorar las habilidades que propicien el acceso al empleo público e inserción laboral y acreditar una formación específica, satisface a las personas destinatarias en términos de utilidad y preparación académico-profesional y, en definitiva, fomenta su crecimiento personal y vida independiente. Por otra, esta actividad supone un avance en la línea trazada por Plena inclusión España para identificar los agentes facilitadores clave, así como los colaboradores esenciales en los procesos de búsqueda de empleo y vida laboral de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito de las administraciones públicas, teniendo una especial significatividad en este proceso el ámbito y apoyo familiar. En este sentido, la creación de una herramienta para identificar las dificultades de acceso al empleo público así como en la inserción y desempeño laboral es una estrategia sólida y adaptable para dar cumplimiento a los propósitos de las organizaciones del tercer sector. Su implementación, apoyada en la colaboración universitaria para el rigor científico y en la gobernanza inclusiva, contribuye a impulsar una inclusión laboral efectiva para personas con discapacidad, fortaleciendo las capacidades del sector y avanzando hacia una sociedad mejor.

Asimismo, esta práctica conecta directamente con el cumplimiento de la finalidad esencial de la UNED, como es ofrecer a todas las personas oportunidades para la formación a lo largo de la vida aplicando los principios del diseño universal. Iniciativas como la reflejada en esta práctica expanden su modelo de educación inclusiva y transfieren sus funciones para el ejercicio de actividades profesionales que exijan tanto la aplicación de conocimientos y métodos científicos como el apoyo técnico al desarrollo personal, social, cultural y económico. Concretamente, esta experiencia sienta una base sólida para futuras colaboraciones estratégicas con el entorno universitario orientadas a promover avances significativos en los derechos, el desarrollo y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Referencias

Barañano, M., Arroyo, M. y Finkel, L. (2023). Bases demográficas. Características, estimación, perfiles y evolución de las personas con discapacidad con especial referencia a la población activa. En *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* (pp. 297-378). Real Patronato sobre Discapacidad-Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Rodríguez-Escanciano, S. (2023). El mercado de trabajo de las personas con discapacidad. En *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* (pp. 379-528). Real Patronato sobre Discapacidad-Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Rovira-Beleta, E. y Folch, A. (2019). *Guía de accesibilidad para empresas. Versión 2.0*. Fundación ADECCO.