

Nota: Esta ficha debes subirla al formulario de “compartir práctica” de la aplicación de buenas prácticas de Plena inclusión <https://buenaspracticas.plenainclusion.org/add-practice>

[Emplea la extensión de los apartados que consideres, pero ten en cuenta que el documento no puede superar las 6 páginas]

1.- Objetivos de la práctica

La **Comisión Provincial para la Inclusión Laboral en el Empleo Público de Personas con Discapacidad Intelectual de la provincia de Cádiz** fue constituida en 2024, impulsada por FEPROAMI y la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz, con el propósito de consolidar un espacio permanente de colaboración entre la Administración Pública, el movimiento asociativo y los diferentes agentes implicados en el acceso al empleo público. Desde su creación, la Comisión ha trabajado para convertir la cooperación institucional en una herramienta efectiva que favorezca el ejercicio del derecho al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

La práctica parte de la convicción de que la inclusión laboral en la Administración Pública requiere no solo preparar a las personas para afrontar los procesos selectivos, sino también promover cambios en los sistemas, fortalecer las alianzas institucionales y generar herramientas compartidas que mejoren las oportunidades de acceso, incorporación y mantenimiento en el empleo.

Objetivo general: Consolidar un modelo de gobernanza colaborativa que favorezca la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el empleo público, mediante la cooperación estable entre la Administración Pública, FEPROAMI y otros posibles agentes implicados.

Objetivos específicos:

- Crear un espacio estable de coordinación, diálogo y trabajo conjunto entre los diferentes actores implicados.
- Detectar de forma participativa las barreras que dificultan el acceso y mantenimiento exitoso del empleo público de las personas con discapacidad intelectual.
- Diseñar y poner en marcha actuaciones conjuntas que mejoren los procesos de acceso, incorporación y mantenimiento en el puesto de trabajo.
- Elaborar recursos técnicos compartidos, como la Guía de Intervención y Apoyos para el Empleo Público, que faciliten una intervención homogénea y de calidad.
- Sensibilizar y formar a profesionales de las administraciones públicas sobre los apoyos necesarios para garantizar una inclusión laboral efectiva.
- Favorecer el intercambio permanente de conocimiento y buenas prácticas entre las entidades participantes.
- Evaluar de manera continua las actuaciones desarrolladas para incorporar aprendizajes y mejorar el funcionamiento de la Comisión.
- Generar un modelo de trabajo sostenible y transferible que pueda ser replicado en otros territorios.

2.- Desarrollo de la práctica

[fases de la puesta en marcha y desarrollo, señalando los recursos utilizados, las actuaciones realizadas, los contratiempos y dificultades surgidas durante el proceso de implantación, las lecciones aprendidas y el sistema de evaluación. Evidencia visual (fotografías/videos)]

Nota: Poner aquí los enlaces para acceder a su visualización.

La [Comisión Provincial para la Inclusión Laboral en el Empleo Público de Personas con Discapacidad Intelectual en la provincia de Cádiz](#) se constituye en 2024 por iniciativa de FEPROAMI y la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz, como respuesta a una necesidad compartida por las entidades del movimiento asociativo, las distintas delegaciones u organismos de la administración autonómica, así como de los profesionales implicados en los procesos.

En los últimos años se habían incrementado las convocatorias de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la Junta de Andalucía, con importantes dificultades relacionadas la prestación de apoyos durante la incorporación y el desempeño del puesto de trabajo.

Con el objetivo de ofrecer una respuesta coordinada, se crea una Comisión de carácter permanente integrada por representantes de la Junta de Andalucía y profesionales de las entidades implicadas en el apoyo al empleo público de la federación provincial y entidades miembro. Se configura como un espacio estable de diálogo, reflexión, aprendizaje compartido y generación de propuestas de mejora.

Fase 1. Constitución y definición del modelo de trabajo. Durante la primera etapa se definieron la composición, objetivos y funcionamiento de la Comisión, estableciendo un modelo de trabajo basado en la colaboración, la participación activa de todos sus miembros y la búsqueda de soluciones consensuadas. Los promotores (Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz y FEPROAMI) "... acordamos que la Comisión debía ser, además de un espacio técnico de coordinación, una 'Comisión con alma', basada en la sensibilidad, la disponibilidad y el compromiso de sus integrantes.

Desde su inicio se acordó mantener reuniones periódicas, compartir información relevante sobre convocatorias y procesos selectivos, identificar necesidades comunes para trasladar a instancias superiores, así como planificar actuaciones conjuntas.

Fase 2. Desarrollo de actuaciones. A partir de las necesidades detectadas, la Comisión impulsó diferentes actuaciones dirigidas a fortalecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

Entre las principales actuaciones desarrolladas destacan:

- Reuniones periódicas de coordinación entre los miembros de la Comisión;
- Elaboración de la [Guía de Intervención y Apoyos para el Empleo Público](#), como herramienta común para orientar la intervención profesional;
- Organización de la [Jornada Provincial sobre Empleo Público y Discapacidad Intelectual](#) (3 de octubre de 2024), destinada a compartir conocimiento y favorecer el trabajo en red entre administraciones, profesionales y entidades;
- Análisis compartido de los procesos selectivos y de las principales barreras detectadas;
- Acción de sensibilización - formación a directores de centros educativos a los que accedieron 15 personas con discapacidad intelectual;
- Coordinación permanente en los procesos de incorporación laboral.

Fase 3. Seguimiento y mejora continua. La Comisión incorpora un sistema de revisión continua que permite analizar periódicamente el desarrollo de las actuaciones y adoptar mejoras.

Para ello, se recogen las aportaciones de los distintos miembros de la Comisión, se analizan los avances o resultados obtenidos en los diferentes procesos de incorporación laboral. Asimismo se evalúa la utilidad de las acciones o herramientas desarrolladas.

Este proceso de mejora continua, así como de confianza entre las personas que componen la Comisión, ha permitido adaptar las actuaciones a las necesidades detectadas y consolidar un modelo de colaboración estable entre todos los agentes implicados.

3.- Método empleado para la puesta en marcha

La Comisión Provincial para la Inclusión Laboral en el Empleo Público de Personas con Discapacidad Intelectual se sustenta en una **metodología de gobernanza colaborativa**, basada en la cooperación permanente entre la Administración Pública, y FEPROAMI.

Desde su constitución en 2024, la Comisión ha trabajado como un espacio estable de encuentro, participación y toma de decisiones compartidas, orientado a identificar necesidades, diseñar soluciones conjuntas y evaluar de forma continua los resultados obtenidos.

La metodología empleada se articula en un ciclo de mejora continua, compuesto por las siguientes fases:

Detección de necesidades

Las necesidades se identifican a partir de la experiencia de FEPROAMI, de las personas con discapacidad intelectual participantes en los procesos de acceso al empleo público, de los profesionales de apoyo y de la propia Administración Pública.

Este análisis permite detectar barreras, oportunidades de mejora y necesidades relacionadas con los procesos selectivos, la ubicación de puestos de trabajo, la incorporación al puesto de trabajo y los apoyos necesarios para garantizar una inclusión laboral efectiva.

Análisis compartido

Las necesidades detectadas son analizadas de forma conjunta en el seno de la Comisión, incorporando la visión de las diferentes personas. Este proceso favorece la construcción de un diagnóstico compartido y el consenso sobre las prioridades de actuación.

Diseño y planificación de actuaciones

A partir del análisis realizado, la Comisión acuerda las actuaciones a desarrollar, definiendo responsables, recursos, calendario e indicadores. Las decisiones se adoptan de forma consensuada.

Desarrollo de actuaciones

Las actuaciones se ejecutan mediante el trabajo coordinado. Destacamos la elaboración de herramientas técnicas, la organización de jornadas de intercambio de conocimiento, las acciones de sensibilización, la coordinación de apoyos y el seguimiento de los procesos de incorporación al empleo público.

Evaluación y aprendizaje

La Comisión incorpora un sistema permanente de evaluación que permite valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, identificar oportunidades de mejora y adaptar las actuaciones a las nuevas necesidades detectadas.

Los aprendizajes obtenidos son compartidos entre todos los miembros, favoreciendo la generación de conocimiento colectivo y la mejora continua del modelo de intervención.

Sobre los **recursos utilizados** en la práctica se ha desarrollado principalmente mediante la implicación de los recursos humanos y técnicos de FEPROAMI y de la Administración Pública. Destacamos:

- Representantes de la Administración Pública, principalmente *Secretarios/as Generales Técnicos de las distintas Delegaciones Territoriales de la JA*;
- Equipo técnico FEPROAMI y de entidad miembro, Asansull;
- Espacios para reuniones de coordinación:
 - presenciales en la sede de la propia Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz.
 - vía telemática: Teams.
- Herramientas colaborativas de comunicación.
- Recursos destinados a la organización de jornadas y acciones de sensibilización.

4.- Principales resultados obtenidos.

[incluir evidencia documental/vídeo]

Nota: Para presentar las evidencias y los vídeos se deben incluir aquí los enlaces de acceso.

En ningún caso debes subir documentos en word o pdf sobre las evidencias, sino colocar en este apartado los enlaces donde poder acceder a las mismas.

Los principales resultados obtenidos son:

Consolidación de un espacio permanente de coordinación. Se ha constituido una Comisión de carácter estable integrada por representantes de distintas Delegaciones Territoriales de la Junta de Andalucía, la Secretaría General para la Administración Pública, el Servicio Andaluz de Empleo, el Servicio Andaluz de Salud, el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y entidades especializadas como FEPROAMI y ASANSULL, favoreciendo una respuesta coordinada ante las necesidades detectadas.

Mejora de la coordinación institucional. La creación de canales permanentes de comunicación (correo electrónico específico, grupo de WhatsApp y reuniones periódicas) ha permitido agilizar la resolución de incidencias, compartir información relevante y coordinar actuaciones entre todos los agentes implicados.



Elaboración de herramientas comunes. La Comisión ha impulsado la elaboración de la Guía de Intervención y Apoyos para el Empleo Público, proporcionando un marco común de actuación para los profesionales que **acompañan** a las personas con discapacidad intelectual durante su incorporación y permanencia en el empleo público.

Formación y sensibilización. La organización de la Jornada sobre Empleo Público y Discapacidad Intelectual, junto con acciones formativas dirigidas a tutores, responsables y profesionales de la Administración, ha contribuido a mejorar el conocimiento sobre los apoyos necesarios para favorecer una inclusión laboral efectiva.

Seguimiento y apoyo a las incorporaciones. Se ha establecido un sistema de seguimiento de las personas incorporadas al empleo público, analizando incidencias, resolviendo casos concretos y promoviendo mejoras en los procesos de acogida, adaptación y acompañamiento. Desde la puesta en marcha de la Comisión se ha prestado apoyo a la incorporación y mantenimiento en el empleo de un total de 20 personas con discapacidad intelectual (15 de ellas en marzo de 2025 + 4 en febrero de 2026, todas del GRUPO V. Limpieza - Alojamiento + 1 PDI en mayo de 2026 de la categoría C2.1000. Auxiliar Administrativo).

Generación de conocimiento compartido. El trabajo conjunto entre administraciones y entidades ha permitido identificar barreras, compartir experiencias y formular propuestas de mejora trasladadas al órgano competente superior, favoreciendo una gestión más eficaz e inclusiva de los procesos de incorporación laboral.

Modelo de trabajo transferible. La experiencia desarrollada demuestra que la cooperación estable entre administraciones públicas y entidades sociales constituye un modelo fácilmente replicable en otros territorios, contribuyendo a fortalecer la sostenibilidad organizacional y la calidad de los apoyos al empleo público. En la última reunión celebrada el pasado 18 de junio de 2026, participa en Secretario General de Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, poniéndose en valor la replicabilidad de la Comisión a otras provincias. [ENLACE](#).

Evidencias:

- Actas de las reuniones.
- [Guía de Intervención y Apoyos](#).
- Programa y materiales de la [Jornada Provincial Empleo Público y Discapacidad Intelectual](#)
- Noticias publicadas en la web y redes sociales de FEPROAMI y otras fuentes, por ejemplo [PLENA INCLUSIÓN ANDALUCÍA](#).
- [Galería fotográfica](#).
- Informes: Informe de seguimiento e incidencias + resumen actividad de la Comisión. [ENLACE](#)
- Publicación en medios de comunicación. [ENLACE](#)

Resultados en cifras:

- ✓ **2024:** constitución de la Comisión.
- ✓ **11 reuniones** celebradas.
- ✓ **20 personas** acompañadas en su incorporación al empleo público.
- ✓ **1 Guía** técnica elaborada.
- ✓ **1 Jornada Provincial** organizada.
- ✓ **1 acción formativa** para tutores y responsables centros receptores.
- ✓ **1 canal permanente** de consulta (correo electrónico de la comisión).
- ✓ **1 grupo de coordinación** mediante WhatsApp.

Y como resultado muy destacable, una **Propuesta de extensión del modelo** a otras provincias de Andalucía.

5.- Justificación del cumplimiento de los criterios de valoración expuestos en el documento “Bases de Participación”

Criterio de valoración	Cómo lo cumple la práctica
Parte de una necesidad real	La Comisión nace tras detectar dificultades en la coordinación entre Administración y entidades para garantizar una adecuada incorporación y mantenimiento en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual.
Contribuye a la sostenibilidad	Consolida un modelo estable de colaboración interinstitucional, optimizando recursos, evitando duplicidades y generando herramientas comunes.
Innovación	Introduce un modelo de gobernanza colaborativa entre Administración Pública y movimiento asociativo inexistente hasta ese momento en la provincia de Cádiz.
Basada en evidencias	La práctica dispone de actas, guía técnica, informes, indicadores de seguimiento, cuestionarios, materiales formativos, publicaciones y evidencias gráficas.
Garantías de continuidad	La Comisión mantiene reuniones periódicas, canales permanentes de comunicación y una planificación estable desde 2024.
Participación	Participan Administración Pública, FEPROAMI, entidades sociales, profesionales y, a través de la experiencia recogida, las propias personas con discapacidad intelectual beneficiarias de los apoyos.
Sistematización	Existe una metodología de trabajo, planificación de actuaciones, seguimiento y evaluación continua.
Transferibilidad	El modelo ya ha despertado interés para su implantación en otras provincias andaluzas, poniéndose de manifiesto en la reunión mantenida con la Secretaría General para la Administración Pública.
Revisión y mejora continua	La Comisión incorpora mecanismos permanentes de evaluación, revisión y adaptación de sus actuaciones.

6.- Conclusiones

¿En qué medida la práctica ha tenido impacto en sostenibilidad de la entidad y le ha permitido avanzar?

La creación de un espacio permanente de colaboración ha permitido compartir conocimiento, optimizar recursos, construir herramientas comunes y ofrecer respuestas más eficaces a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual que han accedido a un empleo público. La cercanía de la federación con los responsables técnicos de las distintas delegaciones territoriales, ha favorecido tanto la prevención, como la resolución de incidencias. Asimismo, la experiencia ha puesto de manifiesto la importancia de trasladar de manera continuada las necesidades detectadas de abajo a arriba, es decir desde los centros de trabajo a la Consejería responsable de la oferta y gestión de las plazas específicas para personas con discapacidad intelectual.

Es importante incorporar la evaluación continua, la participación activa de todos los agentes y la generación de conocimiento compartido como elementos clave para garantizar la sostenibilidad de la práctica.