



Informe investigación:

Instrumentos de evaluación e indicadores de acceso e integración al empleo público para personas con discapacidad intelectual



Autores:

Marcela Paz González Brignardello (IP)

Antonio Contreras Felipe

Cristina García Ael

Isabel Gómez Veiga

Laura Méndez Zaballos

Coordina: Plena inclusión España

Fecha: septiembre de 2025.

EDITA:

Plena inclusión España.

Madrid. 2025.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España. CC BY-SA 2.5 ES.

Lee el [resumen de la licencia](#) y la [licencia completa](#).



Índice

INTRODUCCIÓN.....	5
Situación de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral: Empresas privadas y empresas públicas	5
Calidad metodológica de los estudios sobre inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual	12
Adaptación de instrumentos de evaluación para trabajadores con discapacidad intelectual	18
Contexto de este proyecto	23
Método.....	27
Participantes.....	27
Muestra general	27
Muestra de valoración del proceso de Acceso al empleo público.....	27
Muestra de valoración del proceso de Integración en el puesto laboral.....	28
Procedimiento.....	34
Instrumentos.....	35
Análisis de datos	37
RESULTADOS	40
Análisis psicométrico - Instrumentos destinados a Personas con discapacidad intelectual y familiares.....	40
1. Evaluación del proceso (convocatoria) de Acceso a la oferta de empleo público.....	40

2. Evaluación del proceso de Integración en el puesto laboral	52
REFERENCIAS	62
ANEXO al informe de INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA	
Datos provenientes de Técnicos de empleo	69
Análisis de datos	69
Primera parte:	70
Segunda parte:	87
Conclusión general	108

INTRODUCCIÓN

Situación de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral: Empresas privadas y empresas públicas

El entorno laboral constituye un escenario de primer orden en el funcionamiento de las personas con discapacidad, en la medida en que pueden ejercer su ciudadanía, y desarrollar sus capacidades sociales, intelectuales e interpersonales (Pereira-Silva et al., 2018). Así, un empleo que se ajusta a la persona rezuma afiliación, inclusión real y capacidad para gozar de vida plena (Barañano y Díaz-Velázquez, 2023; *Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo*, 2020;). Además, constituye un ámbito imprescindible para el impulso de la autonomía personal, la actividad social creativa o la dignificación misma de la condición humana (Romero, 2023). Incluso, en términos de soporte social de la existencia se expresan Barañano y Díaz-Velázquez (2023) en referencia al trabajo decente, que posibilita un desarrollo inclusivo del que participan las personas con discapacidad intelectual.

Además, si bien el empleo protegido constituye una modalidad altamente funcional para muchas personas con discapacidad, la modalidad de empleo ordinario se presenta más ventajosa de cara a lograr la pretendida normalización en aras de un trabajo realmente inclusivo (Cabeza, 2023).

A pesar de lo indicado y del amparo normativo que cristaliza el denominado “derecho de la discapacidad” (de Asís et al., 2023), la realidad constata la baja tasa de actividad y el elevado índice de desempleo de las personas con discapacidad (Barañano et al., 2023).

Es más, una vez incorporadas a la actividad laboral, las personas con discapacidad no gozan de los mismos derechos que sus compañeros sin discapacidad en términos de salario o promoción y la continuidad misma en el puesto de trabajo se ve amenazada (Rodríguez-Escanciano, 2023). Este panorama laboral resulta aún más incomprensible al considerar que las personas con discapacidad intelectual están especialmente motivadas para trabajar y que incluso la mentalidad empresarial moderna acoge la incorporación y asimilación de las personas con discapacidad (Rovira-Beleta y Folch, 2019). Téngase en cuenta, además, que las personas con discapacidad presentan menores niveles de absentismo y que su inclusión laboral proporciona un fuerte impacto a la Administración Pública, desde la óptica del ahorro y también de los ingresos directos (Gálvez-Sánchez et al., 2021).

Preguntarnos por la realidad laboral precaria que acompaña a la persona con discapacidad equivale, en buena medida, a preguntarnos por la existencia y naturaleza de barreras en el acceso al puesto de trabajo y desempeño del mismo, pues este colectivo de personas se enfrenta a más barreras laborales, más graves y de más difícil superación (de Asís et al., 2023).

El concepto de barrera no debe remitirnos a su visión clásica, que la limitaba básicamente a elementos de tipo arquitectónico; en tiempos más recientes se ha evidenciado la existencia de otras barreras, entre ellas cognitivas (*Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad*, 2008), aspecto este último que resulta además fundamental para el abordaje de la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual. Del mismo modo, adentrarnos en el análisis de las barreras que obstaculizan la inserción laboral de la persona con discapacidad exige considerar no solo aquellas que son muy evidentes; también otras más sutiles y difíciles de erradicar,

como las actitudinales, estrechamente relacionadas con la creación de estereotipos y prejuicios (García-Sanz et al., 2022; Marques et al., 2020). Esta es una cuestión de gran importancia si se atiende a la importancia del apoyo de los compañeros de trabajo y de los supervisores en la calidad de vida laboral informada por los propios trabajadores con discapacidad intelectual (Flores et al., 2014).

Además, desde el modelo social de la discapacidad, se trata de enfatizar, no las limitaciones de la persona, sino la falta de un diseño adecuado del entorno laboral acorde a parámetros inclusivos; deficiencia ambiental que constituye una fuente de barreras para el acceso y adecuado desempeño de la actividad laboral (Pereira-Silva y Furtado, 2012).

Por otro lado, las barreras se acrecientan de forma inversamente proporcional a la impregnación de la accesibilidad, los ajustes razonables y los apoyos en el contexto laboral (de Asís et al., 2023). De un modo muy sintético, los ajustes razonables, término recogido explícitamente en el “derecho de la discapacidad”, indican el hecho de que las estructuras inclusivas se incardinan plenamente en el ámbito laboral (Cabeza, 2023) y, además, su obligación emana de las normas de prevención de riesgos laborales (Rodríguez-Escanciano, 2023). Por su parte, el empleo con apoyo se produce en el mercado ordinario de trabajo y consiste en la implementación por parte de la figura del preparador laboral de actividades de orientación y acompañamiento individualizados con las que el trabajador con discapacidad adquiere competencias técnicas específicas y otro tipo de habilidades sociales y laborales. De especial relevancia es el término accesibilidad -en realidad, accesibilidad universal- que, en el contexto laboral, implica la necesidad de diseñar los entornos empresariales para poder ser utilizados por cualquier persona (Rodríguez-Escanciano, 2023). En el ámbito específico de la

discapacidad intelectual, nos referimos a la accesibilidad cognitiva o “característica de los entornos, procesos, actividades, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos que permiten la fácil comprensión y la comunicación”, tal como consta en la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Un desenvolvimiento exitoso implica entender los significados del entorno, comprender la información presente en ellos e interactuar eficazmente. ¿Se alinean y dialogan amablemente los entornos con la cognición de sus usuarios para así favorecer el ejercicio de sus derechos y la plena participación? La accesibilidad en su conjunto y la accesibilidad cognitiva en particular conforman un derecho llave (Larraz, 2019): sin ella difícilmente podemos llegar a ser usuarios de los servicios de salud, educación, cultura o empleo, entre otros. Diseñar entornos comprensibles contribuye a cosechar autonomía, autodeterminación y fomenta la capacidad de predicción y competencia en nuestro entorno (incluido el laboral). Sin esta sensación subjetiva de control o dominio sobre el medio (Wigfield et al., 2015) la persona carecería de motivación para actuar en el mundo. Un entorno comprensible es, por tanto, un entorno predecible y controlable, a la vez que estimulante para el desarrollo de la imaginación y la participación (Belinchón et al., 2014). En consecuencia, accesibilidad (añadimos cognitiva) y actividad laboral deben ir de la mano (*Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo*, 2020).

Circunscribiéndonos ya a estudios específicos realizados con el colectivo de personas con discapacidad intelectual en el contexto de los procesos de contratación, desempeño en el puesto de trabajo y evaluación/ diagnóstico de las instalaciones laborales en materia de accesibilidad cognitiva y prevención inclusiva señalamos, a modo de

muestra, algunos de los trabajos realizados en este campo. López-Sánchez et al. (2020) obtuvieron que las principales barreras para la contratación de personas con discapacidad intelectual las constituían la falta de adaptación de los puestos de trabajo, la aplicación de criterios de selección no adaptados a sus perfiles, la escasa experiencia de la empresa en la gestión de personal con diversidad y la poca cultura de la diversidad en la empresa, así como una escasa determinación para su abordaje. Por su parte, con relación a las dificultades que encuentran las empresas con el desempeño del trabajador en su puesto de trabajo, destaca la poca autonomía e independencia, la dificultad de adaptación del puesto de trabajo a la persona o la organización de las tareas. En un estudio similar, Campos et al. (2020) analizaron las barreras asociadas a la contratación de personas con discapacidad intelectual límite. Además de la falta de conocimiento sobre la naturaleza de este cuadro cognitivo, la barrera que se señaló como más significativa fue que las personas con funcionamiento intelectual límite deben competir con personas sin discapacidad que quieren acceder al mismo puesto de trabajo. A este hecho hay que añadir que no existen ayudas económicas para contratar a este colectivo de personas. Destacó también la falta de visibilidad de este colectivo. Por su parte, el estudio *Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo* (2020) contempló cuatro espacios laborales de iniciativa privada y dos de la administración pública desempeñados por personas con discapacidad intelectual. Las conclusiones obtenidas en este último trabajo pueden resumirse en los siguientes términos. Por lo que respecta al diseño de los entornos laborales, pudo comprobarse una insuficiencia de apoyos para desplazarse por las instalaciones, dada la naturaleza laberíntica de algunos de los entornos evaluados. Se produce una falta de orientación manifiesta

cuando se accede a los edificios y a destinos específicos dentro de los mismos. Se evaluó también la adecuación de la documentación que deben manejar los trabajadores para el correcto desempeño de su actividad laboral, comprobándose que esta no se encuentra adaptada para su comprensión y se ubica en zonas de difícil lectura, con un exceso de información. Por último, los espacios concretos que contienen los materiales necesarios para acometer la actividad laboral no se ajustan a un estándar de organización parsimoniosa.

Por último, basándonos en la rica experiencia aportada por Plena inclusión en el contexto específico de la función pública, cabe destacar el trabajo de Muñoz-Llorente et al. (2019), que recoge las dificultades informadas en relación con las pruebas de acceso, el mantenimiento del puesto dentro de la Administración pública y el proceso de promoción interna dentro de la misma. La muestra de informantes estaba constituida por personas con discapacidad protagonistas del proceso evaluado en cuestión, profesionales de entidades miembro de Plena inclusión y personal de la Administración. Resulta reseñable la existencia de barreras notorias no solo en el proceso selectivo (p. ej., textos de las convocatorias sin adaptar, problemas en la certificación de la discapacidad intelectual, etc.) sino una vez superado el mismo (p. ej., falta de apoyo en el puesto de trabajo, carencia de procesos de formación específicos para las personas con discapacidad intelectual, etc.) (Rodríguez-Escanciano, 2023) pese a que la normativa exige adaptaciones y ajustes razonables en estos procesos. Algunas de estas dificultades son también enfatizadas o apuntaladas por literatura científica más reciente. Así, de Asís et al. (2023) incide en la vulneración de la confidencialidad de datos de carácter personal en la medida en que el aspirante debe precisar sus necesidades concretas. En estrecha relación con ello, el carácter genérico de los datos de la convocatoria

puede también constituir una barrera de cara a cursar por parte del aspirante la petición de sus adaptaciones y ajustes. Del mismo modo, la carencia normativa de los asistentes personales y personas de apoyo en este proceso puede impedir una valoración más exhaustiva de los ajustes necesarios. De Asís et al. (2023) destacan también que las competencias exigidas se definen de una forma genérica y sin recoger en ocasiones la realidad de las tareas sustantivas del puesto de trabajo. Es más, en la medida en que se identifiquen adecuadamente las competencias requeridas podrá garantizarse la adecuación real entre el proceso selectivo mismo y las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo. Por último, estos autores no obvian la falta de formación en materia de discapacidad o sensibilidad de los tribunales de calificación.

A partir de todo lo señalado, no es extraño que se hayan realizado intentos de directorios de buenas prácticas dirigidos a prevenir los problemas laborales a los que se enfrentan las personas con discapacidad, esto es, a adaptar y superar las principales dificultades que los trabajadores con discapacidad tienen en el proceso de incorporación a un empleo (p. ej., Cruz-Morato et al., 2021; Pérez-Bueno y Álvarez-Ramírez, 2012). Diferentes movimientos asociativos y organizativos que trabajan en la construcción de entornos accesibles para los trabajadores con discapacidad intelectual, intentando la eliminación de las barreras o la mayor minimización posible de su impacto (Iturril y Oteiza, 2015). Federaciones como Plena inclusión se han focalizado en desarrollar programas de formación, en establecer los contactos necesarios con el entorno familiar de las personas con discapacidad intelectual, en identificar aquellas necesidades de apoyo específicas de cada trabajador con discapacidad intelectual en su transición al mercado ordinario, o en promover su independencia y autonomía en su puesto de trabajo.

Calidad metodológica de los estudios sobre inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual

Dotar las investigaciones de una adecuada calidad metodológica y psicométrica resulta innegociable, máxime cuando se pretende la resonancia e implicación social de sus resultados.

El análisis de la inclusión laboral en el contexto de la discapacidad y, concretamente, de la discapacidad intelectual, no siempre se ha ceñido a un escrupuloso rigor científico, lo que se plasma, entre otros elementos, en la ausencia de estudios psicométricos cuidadosos acerca de los instrumentos de evaluación empleados, el uso de otros que carecen de suficientes garantías de calidad psicométrica o incluso sin una aparente conciencia de su importancia de cara al establecimiento de conclusiones robustas. Sin embargo, la calidad psicométrica de las herramientas de evaluación (Martínez-Arias, 1995) resulta fundamental en el análisis del acceso e integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Constituye una cuestión nuclear porque la mejora de los procesos de inserción laboral de este colectivo requiere una toma de decisiones asentada en evidencias, vinculadas a una adecuada calidad de las mediciones (Flores et al., 2014). Es más, incluso en el proceso mismo de diagnóstico de la discapacidad intelectual existe un consenso creciente en el uso de medidas estandarizadas de conducta adaptativa (Tassé, 2013), aspecto esencial en el ámbito de la empleabilidad. Precisamente un elemento vital de la actividad humana radica en la capacidad de la persona para percibirse agente causal de su propia vida, configurando sus propias metas y cosechando autonomía (Wigfield et al., 2015). Su vínculo con un adecuado desempeño laboral parece evidente, también en población con discapacidad intelectual. No resulta extraño, por tanto, el interés en la construcción y desarrollo de instrumentos con los que evaluar la

autodeterminación de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual. Es el caso de la escala AUTODDIS (Verdugo et al., 2021), sometida a un riguroso control metodológico y psicométrico (estudio Delphi, estudio piloto, análisis factorial exploratorio, análisis de contenido de los ítems, testado de diferentes modelos factoriales, análisis de consistencia interna). Otros instrumentos con sólidas garantías psicométricas que, sin circunscribirse específicamente al ámbito laboral, recogen sin embargo información esencial acerca de barreras que pueden condicionar el acceso e integración al empleo de las personas con discapacidad intelectual son los referidos a las actitudes hacia este colectivo (véase, por ejemplo, el Cuestionario de Barreras Invisibles (García-Sanz et al., 2022), que evalúa el posicionamiento de adolescentes y jóvenes hacia las personas con discapacidad intelectual).

En una somera aproximación hacia las temáticas que abordan las dinámicas de empleo en personas con discapacidad, no son pocos los estudios en los que, aun con innegable vocación de análisis y aplicabilidad de los resultados a la mejora de las condiciones laborales de estas personas, resultan, al menos, cuestionables ciertos elementos metodológicos ya esbozados. Lo dicho no es privativo del campo de la discapacidad intelectual. La ausencia de instrumentos validados con los que identificar y medir las barreras ambientales que padecen las personas con discapacidad física es una realidad palpable, a la vez que el análisis deficiente de las propiedades psicométricas relativas a los instrumentos existentes (Ramírez-Ramírez et al., 2014). Complementariamente, y sin ceñirnos necesariamente a la discapacidad física, conocer las barreras tiene su correlato con la identificación misma de los apoyos necesarios y requeridos para superarlas. Adaptar estos apoyos considerando, asimismo, la evolución de las necesidades de la persona requiere

también el empleo de instrumentos validados (*Modelo de atención a personas con discapacidad y a personas con trastorno mental. Ordenación de la red foral de servicios de alojamiento, de día y ocupacionales en Gipuzkoa*, 2015; véase, por ejemplo, la Escala de Intensidad de Apoyos). En ocasiones, una metodología basada en el enfoque de estudios de caso, con entrevistas en profundidad asentadas en guiones semiestructurados, permite obtener información por parte de responsables de empresas sobre cómo se gestiona e implanta la accesibilidad universal y la inclusión laboral de personas con discapacidad (*Observatorio de la accesibilidad universal en los centros de trabajo en España*, 2015). Estudios como el señalado exponen ricos análisis cualitativos y conclusiones sugerentes. Sin embargo, debe considerarse que, con estos estudios y, como apuntan estos mismos autores, “no procede hablar de generalización estadística sino más bien de generalización analítica” (p. 26). Esta implicación es igualmente trasladable a otros estudios que, dirigidos al análisis de la calidad de vida laboral desde la perspectiva del trabajador con discapacidad intelectual, reivindican metodologías cualitativas con el empleo de grupos focales, constituyendo estos escenarios privilegiados para recoger la percepción de las barreras y oportunidades de estos trabajadores (Flores et al., 2014).

En continuidad con la línea argumentativa expuesta unas líneas arriba, son diversos los estudios con valor heurístico, pero susceptibles de cierto cuestionamiento metodológico. En la *evaluación de habilidades sociolaborales* de personas con discapacidad intelectual, y concretamente en la publicación *Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Guía 2. ¿Cómo gestionar la evaluación de las habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad desde el gobierno local?* (2020) se

emplean diferentes instrumentos, algunos de ellos ya validados y, por tanto, con garantías en su aplicación. Otros, sin embargo, son creados *ad hoc* y no presentan análisis de su calidad psicométrica. Es el caso de los protocolos de evaluación de conductas verbales, cuestionario de autoevaluación (ej.: ¿Me relaciono fácilmente con las personas? ¿Soy tímido? ¿Prefiero un buen empleo o un buen sueldo?), o protocolo de evaluación de conductas no verbales. De forma similar, en la *delimitación de diversas barreras para la inclusión social* vinculadas a las empresas (ej. falta de experiencia o ausencia de una política inclusiva) a la propia persona con discapacidad (ej. escasa cualificación técnica o limitación en habilidades orientadas a vender el producto) o a sus familias (ej. sobreprotección familiar), el *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resumen ejecutivo* (2013) se hizo uso de un cuestionario creado *ad hoc* sin referencia a fuentes en su elaboración ni aportación de datos con los que garantizar su calidad psicométrica. La publicación *Compendio de herramientas del Itinerario de Inclusión Laboral Red Nacional de Empleo con Apoyo* (2017) constituye otro ejemplo de herramienta muy práctica, orientada a evaluar *las diferentes fases* (búsqueda de empleo, valoración del candidato, análisis y valoración del puesto de trabajo, entrenamiento y adaptación, seguimiento y valoración) *del proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual*. No obstante, se carece, nuevamente, de un análisis psicométrico de sus instrumentos de evaluación. La limitación señalada no parece anodina en la medida en que se pretende, precisamente y en el contexto de la metodología del Empleo con Apoyo, unificar un sistema de herramientas con las que validar y dar soporte a las acciones incardinadas en el Itinerario de Inclusión Laboral de la persona con discapacidad intelectual en el mercado ordinario de trabajo. También en esta línea, el documento

Instrumento de evaluación y registro para procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual (2004) presenta instrumentos sencillos con los que registrar información sobre las fases de selección, incorporación y seguimiento del proceso de apoyos a la inserción laboral de la persona con discapacidad intelectual. Si bien cabe destacar la exhaustividad en los factores que se contemplan (cognitivos, sensoriales, académicos, disponibilidad, aptitudes físicas, autonomía personal, habilidades sociales y comunicativas, así como hábitos y actitudes socio-laborales, tanto del candidato como del puesto de trabajo), no se presenta ningún tipo de análisis que ofrezca garantías psicométricas de estos instrumentos, convirtiéndolos en loables *sugerencias* para articular la recogida de información relevante.

En ocasiones, paradójicamente y pese a resaltar los propios autores la relevancia de construir herramientas rigurosas, no parecen autoaplicarse fidedignamente estas recomendaciones. Así, el informe *Laboratorio de Políticas de Inclusión: Resultados de Evaluación. Plena Inclusión - Proyecto de Empleo Personalizado para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual* (2024), encaminado a evaluar el modelo de apoyo de inserción laboral personalizado para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, resalta la importancia de disponer de evidencia de alta calidad, mejorando la medición y, con ello, la adopción de decisiones sobre la inversión en intervenciones específicas. Sin embargo, dicho estudio, pese al indudable valor de su contexto metodológico, vertebrado en torno al ensayo controlado aleatorizado, no concreta la fuente de los cuestionarios empleados ni adjunta su contenido exacto y no se alude a un proceso de validación que constate su calidad psicométrica. Téngase en cuenta que, más allá de recabar datos objetivos (ej. grado de dependencia, participación en programas de empleo de

Plena Inclusión), un contenido de estos cuestionarios hace referencia a afirmaciones relacionadas con la autopercepción y satisfacción con la vida propia desde la óptica de la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo; aspectos también cumplimentados por la familia y profesionales en referencia a aquella.

Por su parte, en el contexto general de reflexión que venimos presentando sobre las barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, Guerrero (2013.) contempla el diseño de un cuestionario sometido a un proceso de elaboración y validación con el que *analizar las experiencias y prácticas de Empleo con Apoyo* llevadas a cabo por la Federación de Asociaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual de la Región de Murcia. Resulta indudable la utilidad potencial del instrumento de evaluación utilizado, que mide las barreras y necesidades en la implementación del Empleo con Apoyo y en el acceso al mercado de trabajo, así como necesidades de formación y recursos identificados por profesionales. Nuevamente, a pesar de explicitarse en el estudio la relevancia de la validez y la fiabilidad inherente a cualquier instrumento de recogida de datos, su desarrollo en el mismo se limita a subrayar que se contó con la opinión de expertos y a justificar la validez en términos de que “el cuestionario mide lo que supone medir”, sin indicación de análisis adicionales que ofrezcan la cobertura psicométrica referida.

Otros estudios, sin embargo, convierten el análisis de la calidad psicométrica del instrumento empleado en su objeto mismo. Es el caso de Pérez-Hernández et al. (2021), que, mediante la aplicación de análisis factorial exploratorio y confirmatorio, corrobora el modelo de medición propuesto acerca de la *percepción sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. El cuestionario, aplicado a 120 empleados que trabajan o interactúan con colaboradores que

presentan alguna discapacidad, demuestra poseer dos dimensiones: integración y productividad, por un lado, e infraestructura, tecnología y actitudes, por otro.

Cabe señalar que las objeciones metodológicas realizadas no minusvaloran las conclusiones y material de reflexión y práctica que emana de ellos. Sin embargo, el alcance de estas conclusiones y sus implicaciones prácticas queda, en buena parte, supeditado al grado de calidad psicométrica real de los instrumentos empleados. En definitiva, resulta incontestable que el análisis de indicadores relativos al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual debe prestar una meticulosa atención a la robustez de los instrumentos empleados, lo que constituye el objeto de este Proyecto. Considérese, además, que el énfasis en estas cuestiones metodológicas no es anodino y los organismos competentes lo ponen de relieve. A modo de ejemplo, el lector puede comprobar en los últimos informes del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) que las diferencias metodológicas en la medición de la discapacidad entre las distintas fuentes de información constituyen un escollo para realizar comparativas.

Adaptación de instrumentos de evaluación para trabajadores con discapacidad intelectual

Junto a todo lo señalado, un aspecto de gran interés en la confección y aplicación de instrumentos de evaluación vinculados a la identificación de barreras en el acceso y desempeño laboral de personas con discapacidad intelectual lo constituye la necesaria adaptación y validación de estos cuando los cuestionarios han de ser cumplimentados por estas personas, garantizando de este modo su adecuada comprensión. Es así como la *lectura fácil* puede convertirse

en una potente herramienta con la que materializar la accesibilidad cognitiva (Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), aplicada aquí a una faceta de la dimensión laboral. En concreto, de acuerdo con la publicación de la primera norma de calidad del mundo sobre la lectura fácil en 2018 (norma UNE 153101 EX), esta se define como:

“Método que recoge un conjunto de pautas y recomendaciones relativas a la redacción de textos, al diseño/maquetación de documentos y a la validación de la comprensibilidad de los mismos, destinado a hacer accesible la información a las personas con dificultades de comprensión lectora”.

Una vez más, aun siendo muy loables las incursiones empíricas en este terreno, no siempre culminan con todas las garantías metodológicas exigibles, especialmente si las conclusiones emanadas de los estudios tienen vocación de convertirse en sugerencias o recomendaciones de actuación. Destacamos el estudio de Gálvez-Sánchez et al. (2021), que analiza el impacto social de acciones de Responsabilidad Social Empresarial encaminadas a la inclusión social de personas con discapacidad. Entre sus indicadores de impacto, resaltamos aquí el de desarrollo personal, esto es, la contribución de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial en el desarrollo de las competencias, habilidades y destrezas del personal trabajador con discapacidad. Este indicador fue recogido con un cuestionario cuyos ítems fueron formulados siguiendo las orientaciones de lectura fácil para su cumplimentación por los trabajadores con discapacidad intelectual. Pese a ello, parece desprenderse que a la tarea de adaptación a lectura fácil no le siguió otra de validación del cuestionario.

Destacamos también en este contexto algunos estudios centrados en la identificación de barreras por parte de usuarios con discapacidad intelectual. Concretamente, mediante adaptaciones del Cuestionario sobre el Contenido del Trabajo (traducido y adaptado de Karasek, 1979), Jenaro et al. (2006) y así como la publicación *Evaluación psicosocial de puestos de trabajo ocupados por discapacitados psíquicos* (2011) evaluaron los riesgos psicosociales laborales por parte del colectivo de personas con discapacidad intelectual. El citado cuestionario evalúa, por un lado, las exigencias o demandas laborales y, por otro, los recursos de que dispone el trabajador para hacer frente a las mismas. Para su aplicación con una muestra de 205 trabajadores con discapacidad intelectual pertenecientes a Centros Especiales de Empleo y alternativas de Empleo con Apoyo, Jenaro et al. (2006) simplificaron los enunciados. Además, cuatro jueces expertos garantizaban la validez de contenido del instrumento mediante sus contribuciones a la redacción final de los ítems. Por su parte, los sujetos del estudio de *Evaluación psicosocial de puestos de trabajo ocupados por discapacitados psíquicos* (2011) procedían de Centros Especiales de Empleo, y se repartieron en dos fases, con un tamaño muestral de 139 y 84 en la primera y segunda fase, respectivamente. El proceso de cumplimentación de los cuestionarios contó con ayuda, si era necesaria, consistente en una explicación detallada sobre los contenidos que presentaban más dificultad, incluidas las formulaciones negativas de los ítems o la comprensión de las categorías de respuesta. Esta experiencia en la primera fase estimuló una serie de modificaciones en la redacción de los ítems y las categorías de respuesta en la segunda fase. Pese a ello, en esta última, los autores encontraron dificultades de comprensión lectora en muchos de los trabajadores, requiriendo su cumplimentación un apoyo individualizado. Los autores concluyen que: “sería conveniente

adaptar el lenguaje y el tipo de elección de respuestas a los distintos niveles presentados por esta población, no empleando palabras demasiado complejas. El cuestionario debería presentarse en términos más concretos, incluso prever que pueda acompañarse el texto con un icono (dibujos, fotos...), utilizando el método de lectura fácil” (p. 33). Asimismo, estos autores constatan la escasez de cuestionarios específicos dirigidos a los trabajadores con discapacidad intelectual.

La inadecuación de métodos de evaluación con pruebas estandarizadas en este colectivo de personas también se ha puesto de manifiesto en Docampo-Núñez y Morán de Castro (2014), resaltando sus consecuencias negativas en procesos de acreditación de competencias profesionales y, en consecuencia, la necesidad de adaptar y validar instrumentos que permitan evaluar la capacidad de desempeño del perfil profesional. Concretamente, estos autores realizaron una adaptación del proceso de evaluación de una unidad de competencia identificada por el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales para determinar la capacidad de desempeño del perfil profesional de operaciones básicas de montaje por parte de estudiantes con discapacidad intelectual que habían estado recibiendo formación para el empleo. Estas adaptaciones metodológicas en el diseño de instrumentos permiten que las personas con discapacidad intelectual sean evaluadas conforme a lo que en realidad “saben hacer” y también de acuerdo con su “saber estar”. Adicionalmente y, como señalan los autores, estas adaptaciones deben llevarse a cabo cumpliendo requisitos de fiabilidad, validez y eficacia. En otras ocasiones, también los profesionales con discapacidad intelectual proceden a evaluar (*autoevaluar*) su desempeño o competencias laborales. Es el caso de Iturril y Oteiza (2015), que llevó a cabo una prueba piloto de una

adaptación de la autoevaluación por competencias para su realización por parte de los trabajadores con discapacidad intelectual. Dicha autoevaluación se desarrolló con cuestionarios adaptados (número de opciones de respuesta, simplificación en la redacción de los ítems o inclusión de imágenes acompañando las opciones de respuesta).

Aunque la descripción en el estudio de estas adaptaciones no permite saber el grado de rigor metodológico acometido (tampoco se desglosa el contenido del instrumento mismo), el cumplimiento del objetivo del estudio, esto es, incrementar la privacidad y autonomía en el proceso de autoevaluación del desempeño, resulta alcanzado acorde con la valoración de los autores.

Acercándonos de nuevo al campo de la formación para el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual, el estudio de Egido-Gálvez et al. (2009) constituye otro ejemplo de investigación que implementa adaptaciones metodológicas en la evaluación. Este programa se desarrolló en un contexto universitario, contó con estudiantes voluntarios y profesorado especializado en orientación y discapacidad y se vertebró en torno a un plan de estudios de organización modular de dos años. La evaluación del programa se llevó a cabo mediante cuestionarios elaborados *ad hoc* y cumplimentados por los usuarios del programa, además de sus padres/madres y el profesorado participante. Destacamos el hecho de que los cuestionarios dirigidos a los estudiantes con discapacidad intelectual (también a sus familiares) se adaptaron en términos de extensión y formulación de preguntas. Asimismo, resulta reseñable el proceso de validación de los cuestionarios, de los que se construyeron varias versiones en función de las opiniones de expertos y los resultados obtenidos con las experiencias piloto.

Como se desprende de lo apuntado en estos últimos párrafos, obtener información por parte de trabajadores con discapacidad

intelectual acerca del acceso e integración al empleo requiere de adaptaciones en los instrumentos diseñados a tal fin; adaptaciones que exigen una secuencia rigurosa de acciones en aras de obtener información válida y fiable, contenido nuclear en el Proyecto que presentamos. Además, como se desprende de la breve revisión realizada, resulta de gran utilidad contar con herramientas aplicadas a distintos informantes (Verdugo et al., 2021), lo que permitirá construir una representación holística del fenómeno. En el campo que nos ocupa, obtener información de más de un perfil (ej. los responsables de la empresa, del trabajador con discapacidad o sus familiares) constituye una práctica *relativamente* frecuente (ej. *Compendio de herramientas del Itinerario de Inclusión Laboral Red Nacional de Empleo con Apoyo*, 2017; Egido-Gálvez et al., 2009; Iturril y Oteiza, 2015; *Laboratorio de Políticas de Inclusión: Resultados de Evaluación. Plena Inclusión - Proyecto de Empleo Personalizado para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual*, 2024). El precitado Proyecto sobre el que este se asienta ya contempló la recogida de datos por parte de un elenco de perfiles significativos. Acceder de nuevo a los mismos, solicitando ahora la cumplimentación del instrumento de evaluación con la versión estándar o adaptada a lectura fácil, según proceda, dotará de mayor robustez psicométrica el análisis del fenómeno desde sus aristas relevantes.

Contexto de este proyecto

Esta investigación se basa en un estudio previo cuyos objetivos específicos fueron elaborar una serie de indicadores relativos a las barreras que obstaculizan el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual en las Administraciones Públicas (objetivo específico 1), así como identificar, a través de un proceso de

evaluación interjueces, la calidad de estos indicadores (objetivo específico 2).

El estudio se dividió en dos fases. En la fase I, se definieron las dimensiones para el análisis, esto es, el acceso a convocatorias públicas de empleo y el desempeño en el puesto de trabajo, así como la elaboración de indicadores. La primera dimensión, el *acceso a convocatorias públicas de empleo*, estuvo integrada por tres niveles de análisis que recogían todos aquellos indicadores que, acorde con la literatura (p. ej., Marques et al., 2020), constituían una barrera para que las personas con DI tuviesen las mismas oportunidades para concursar a las convocatorias públicas de empleo ($N = 53$). La segunda dimensión, el *desempeño en el puesto de trabajo*, integraba indicadores relacionados con las medidas que implementaba la organización en el proceso de acogida, en la evaluación y el seguimiento del desempeño de las personas con DI (p. ej., mentorazgo), en los procesos de formación y promoción o en el rol de las familias (p. ej., Nord et al., 2013; Note et al., 2014) ($N = 54$). El objetivo de la fase II fue elaborar un instrumento de medida que integrara los indicadores elaborados en la fase anterior, a través de un proceso de evaluación interjueces, a fin de obtener un conjunto de ítems final que identificara las barreras en el acceso al empleo y el desempeño laboral en las Administraciones Públicas, aplicable a diferentes perfiles de usuarios implicados (personas con DI, familiares, etc.). Para implementar el proceso de evaluación interjueces, Plena inclusión contactó con diferentes personas (técnicos, familiares, personas con Di) de esta organización expertas en oportunidades y barreras para las personas con discapacidad intelectual para el acceso al empleo y desempeño laboral en la Administración Pública.

Finalmente, ocho personas expertas (personal responsable de empleo de federaciones, personal técnico de empleo de entidades de plena inclusión, familiares de la persona con discapacidad intelectual, persona con discapacidad intelectual, personal técnico de la Administración Pública) evaluaron dos propiedades o características de cada uno de los ítems (indicadores), a saber, *relevancia* del contenido de cada uno de los ítems, y *claridad* del enunciado del ítem a fin de que resultara comprensible para los destinatarios. A su vez, se solicitó que indicaran cuál perfil de informante sería adecuado para dar respuesta a cada ítem (persona con discapacidad intelectual, familiar de persona con discapacidad intelectual, técnico de empleo de entidades de Plena inclusión, responsable de empleo de federaciones y técnico de la Administración Pública) y apuntaran comentarios libres de lo que consideraran relevante en relación con cada ítem tomando en cuenta el objetivo del estudio.

Los resultados mostraron que la calidad psicométrica del conjunto de ítems, en cuanto a la consistencia y estabilidad de los datos, fue muy alta; tanto para el cuestionario final como para las escalas que medían las dos dimensiones analizadas. En la Tabla 1 se pueden observar las dimensiones, los bloques y los indicadores, del instrumento final, sin diferenciar aún por perfil o fuente de información.

Tabla 1.

Dimensiones, bloques e indicadores

Dimensiones, bloques e indicadores		Número final de ítems
<i>Acceso a convocatorias públicas de empleo</i>		46
1.	Diseño de la convocatoria.	12
2.	Difusión y proceso de inscripción.	13

3.	La prueba, características y proceso de evaluación.	21
	<i>Desempeño en el puesto de trabajo</i>	54
1.	Proceso de acogida / desempeño laboral.	12
2.	Proceso de reflexión y evaluación sobre Medidas de sensibilización, concienciación (...).	12
3.	Fomento de habilidades y competencias Psicológico-funcionales.	2
4.	Apoyos sociales y mediación social.	7
5.	Medidas de reajuste, permeabilidad y Flexibilidad de la administración laboral.	2
6.	Formación en competencias específicas y Sensibilización.	5
7.	Promoción interna.	3
8.	Dimensión socio-relacional del entorno Laboral.	2
9.	Aplicación de medidas generalizadas de Accesibilidad (apoyos funcionales-materiales.	6
10.	Familias.	3

Los resultados de este estudio previo dieron el contenido de los dos instrumentos de medida que se utilizan en el actual proyecto con el objetivo de ser validados. Adicionalmente, y a petición de Plena inclusión, luego de una revisión final del informe, se añadieron algunos ítems que abarcaban aspectos no previstos y que se consideraron de especial relevancia.

Método

Participantes

Muestra general

La muestra total estuvo integrada por personas con Di, familiares y técnicos ($N_{total} = 897$; $N_{hombres} = 355$; $N_{mujeres} = 535$, $N_{no\ responden} = 7$) que cumplimentaron bien el cuestionario relativo al acceso a convocatorias públicas de empleo ($N = 661$) bien el referido a la integración en el empleo ($N = 103$). Los participantes provenían de diferentes organizaciones de Plena Inclusión o Administraciones Públicas sitas en diferentes Comunidades Autónomas (ver Tabla 4).

Muestra de valoración del proceso de Acceso al empleo público

En la evaluación de los ítems referidos al *acceso* participaron 584 personas. Más específicamente, la muestra estuvo integrada por 451 personas con Di ($N_{hombres} = 192$; $N_{mujeres} = 256$) con un rango de edad comprendido entre los 18 y los 61 años ($M = 31.65$; $DT = 8.78$) y por 133 familiares ($N_{hombres} = 43$; $N_{mujeres} = 88$) con un rango de edad comprendido entre los 19 y los 76 años ($M = 55.94$; $DT = 11.21$). En la Tabla 2 se pueden ver los descriptivos de la muestra desglosados por sexo del participante.

También participaron, en la valoración de los indicadores referidos al proceso de Acceso al empleo público, 77 técnicos ($N_{hombres} = 25$; $N_{mujeres} = 52$) con un rango de edad comprendido entre los 23 y los 66 años ($M = 42.7$; $DT = 11.30$). En la Tabla 3 se pueden observar los descriptivos de la muestra, desglosados por sexo del participante.

Muestra de valoración del proceso de Integración en el puesto laboral

En el cuestionario relacionado con la integración participaron 153 personas con Di ($N_{\text{hombres}} = 71$; $N_{\text{mujeres}} = 81$) con un rango de edad comprendido entre los 18 y los 66 años ($M = 35.65$; $DT = 9.40$) y 33 familiares ($N_{\text{hombres}} = 10$; $N_{\text{mujeres}} = 23$) con un rango de edad comprendido entre los 29 y los 66 años ($M = 59.29$; $DT = 8.85$). En la Tabla 2 se pueden ver los descriptivos de la muestra desglosados por sexo del participante.

Igualmente, el cuestionario referido al proceso de integración en el puesto laboral fue respondido por 50 técnicos ($N_{\text{hombres}} = 14$; $N_{\text{mujeres}} = 35$) con un rango de edad comprendido entre los 23 y los 65 años ($M = 42$; $DT = 10.82$). En la Tabla 3 se pueden ver los descriptivos de la muestra desglosados por sexo del participante.

Tabla 2. Descriptivos

Edad, nivel de estudios y convocatoria desglosado por sexo de cada participante por bloque

	Acceso							Integración						
	Personas con Di			Familiares					Personas con Di			Familiares		
	Hombre <i>N</i> = 192 (42.57 %)	Mujer <i>N</i> = 256 (56.76%)	Total* <i>N</i> = 451 (77.2%)	Hombre <i>N</i> = 43 (32.33%)	Mujer <i>N</i> = 88 (66.16 %)	Total** <i>N</i> = 133 (22.8%)			Hombre <i>N</i> = 71 (46.40%)	Mujer <i>N</i> = 81 (52.94%)	Total <i>N</i> = 153 (82.3%)	Hombre <i>N</i> = 10 (31%%)	Mujer <i>N</i> = 23 (69.9%)	Total <i>N</i> = 33 (17.7%)
<i>Edad</i>														
Rango	19-56	18-61	18-61	19-76	21-69	19-76		21-51	18-66	18-66	56-66	29-66	29-66	
Media y Desviación típica	<i>M</i> =31.29 <i>DT</i> = 8.33	<i>M</i> =32.04 <i>DT</i> = 9.1	<i>M</i> = 31.65 <i>DT</i> = 8.78	<i>M</i> = 57.14 <i>DT</i> = =14.66	<i>M</i> = 55.40 <i>DT</i> = 9.21	<i>M</i> = 55.94 <i>DT</i> = 11.21		<i>M</i> = 34.69 <i>DT</i> = 8.09	<i>M</i> = 36.30 <i>DT</i> = 10.31	<i>M</i> = 35.65 <i>DT</i> = 9.40	<i>M</i> = 63.30 <i>DT</i> = 3.05	<i>M</i> = 57.38 <i>DT</i> = 10.07	<i>M</i> = 59.29 <i>DT</i> = 8.85	
<i>Nivel de estudios</i>														
Doctorado	[--]	[--]	[--]	3 (6.98%)	2 (2.72%)	5 (3.75%)		1 (1.40%)	[--]	1 (0.65%)	1 (10%)	1 (4.35%)	2 (6.06%)	
Licenciatura Universitaria	[--]	1 (0.40%)	1 (0.22%)	12 (27.91%)	18 (20.45 %)	30 (22.57%)		[--]	[--]	[--]	4 (40%)	5 (21.74%)	9 (27.27 %)	
Grado Universitario	1 (0.52%)	[--]	1 (0.22%)	[--]	[--]	[--]		[--]	1 (1.23%)	1 (0.65%)	[--]	1 (4.35%)	1 (3.03%)	
Diplomatura	1	1	2	4	11	16		[--]	2	2	2	5	7	

	(0.52%)	(0.40%)	(0.44%)	(9.30%)	(12.5%)	(12.03%)			(2.46%)	(1.31%)	(20%)	(21.74%)	(21.21%)
Bachillerato	10 (5.20%)	5 (1.95%)	15 (3.32%)	4 (9.30%)	19 (21.59%)	24 (18.04%)		2 (2.82%)	3 (3.70%)	5 (3.27%)	1 (10%)	5 (21.74%)	6 (18.18%)
FP Grado Superior	13 (6.77%)	7 (2.73%)	20 (4.43%)	5 (11.68%)	12 (13.63%)	[--]		6 (8.45%)	2 (2.46%)	8 (5.23%)	1 (10%)	1 (4.35%)	2 (6.06%)
FP Grado Medio	34 (17.7%)	45 (17.58%)	80 (17.73%)	3 (6.97%)	11 (12.5%)	14 (10.53%)		15 (21.12%)	19 (23.46%)	34 (22.22%)	[--]	3 (10.04%)	3 (9.09%)
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	83 (43.22%)	117 (45.70%)	202 (44.79)	5 (11.62%)	7 (7.95%)	17 (12.78%)		29 (40.84%)	44 (54.32%)	73 (47.71%)	1 (10%)	1 (4.35%)	2 (6.06%)
Educación Primaria	43 (22.39%)	63 (24.61%)	106 (23.50%)	7 (16.27%)	8 (9.09%)	15 (11.28%)		12 (16.90%)	9 (11.11%)	22*** (14.38%)	[--]	1 (4.35%)	1 (3.03%)
Sin estudios	7 (3.64%)	17 (6.64%)	24 (5.32%)	[--]	[--]	[--]		6 (8.45%)	1 (1.23%)	7 (4.57%)	[--]	[--]	[--]
<i>Convocatoria</i>													
Autonómica	68 (35.41%)	77 (30.08%)	145 (32.15%)	26 (53.49%)	41 (46.59%)	69 (51.88%)		[--]*	[--]*	[--]*	[--]*	[--]*	[--]*
Estatal	94	141	236	12	36	48		[--]*	[--]*	[--]*	[--]*	[--]*	[--]*

	(48.96 %)	(55.08%)	(52.33)	(27.90%)	(40.91 %)	(36.09%)						
Provincial	30 (%)15.6 2	38 (14.84%)	70 (15.52 %)	5 (11.63%)	11 (12.5%)	16 (12.03%)		[--]*	[--]*	[--]*	[--]*	[--]*

Nota. *Tres personas no desearon responder a esta pregunta del cuestionario **Tres personas no desearon responder a esta pregunta del cuestionario.

Tabla 3. Descriptivos

Edad, nivel de estudios y cuerpo y escala de los participantes
(técnicos) desglosado por sexo por bloque:

Técnicos						
	Acceso			Promoción		
	Hombre <i>N</i> = 25 (32.47%)	Mujer <i>N</i> = 52 (67.53%)	Total <i>N</i> = 77	Hombre* <i>N</i> = 14 (28%)	Mujer <i>N</i> = 35 (70%)	Total* <i>N</i> = 50
<i>Edad</i>						
Rango	25-63	23-66	23-66	23-62	27-65	23-65
Media y Desviación típica	<i>M</i> = 46.56 <i>DT</i> = 11.35	<i>M</i> = 40.85 <i>DT</i> = 10.91	<i>M</i> = 42.7 <i>DT</i> = 11.30	<i>M</i> = 45.50 <i>DT</i> = 12.76	<i>M</i> = 40.66 <i>DT</i> = 9.96	<i>M</i> = 42 (<i>DT</i> = 10.82)
<i>Nivel de estudios</i>						
Licenciatura Universitaria	10 (40%)	19 (36.5%)	29 (37.7%)	5 (35.7%)	15 (42.9%)	20 (40%)
Grado Universitario	5 (20%)	16 (30.8%)	21 (27.3%)	2 (14.3%)	9 (25.7%)	11 (22%)
Diplomatura	4 (16%)	13 (25%)	17 (22.1%)	7 (20%)	7 (20%)	8 (16%)
Bachillerato	[--]	1 (1.9%)	1 (1.3%)	[--]	[--]	[--]
FP Grado Superior	3 (12%)	1 (1.9%)	4 (5.2%)	2 (14.3%)	3 (8.6%)	6 (12%)
FP Grado Medio	1 (4%)	[--]	1 (1.3%)	3 (21.4%)	[--]	3 (6%)
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	1 (4%)	1 (1.9%)	2 (2.6%)	1 (7.1%)	1 (2.9%)	2 (4%)
Educación Primaria	1 (4%)	1 (1.9%)	1 (1.3%)	[--]	[--]	[--]

Cuerpo y

Escala

Responsable de empleo de Federaciones	5 (20%)	8 (15.4%)	13 (16.9%)	2 (14.3%)	2 (5.7%)	4 (8%)
Técnico de Administración Pública	8 (32%)	9 (17.3%)	17 22.1%)	7 (50%)	8 (22.9%)	15 (30%)
Técnico de empleo de Plena Inclusión	12 (48%)	35 (67.3	47 (61.0%)	5 (35.7%)	25 (71.4%)	31 (62%)

Nota. *Una persona no deseó responder a esta pregunta del cuestionario.

Tabla 4.

Procedencia de los participantes según Comunicad Autónoma

	Acceso		Integración	
	Familiares y personas con Di	Técnicos	Familiares y personas con Di	Técnicos
	N (%)		N (%)	
Andalucía	35 (6%)	3 (3.8%)	16(8.6%)	5(10%%)
Aragón	60 (10.3)	6 (7.6%)	9 (4.8%)	1(2%)
Canarias	34 (5.8%)	1 (1.3%)	2(1.1%)	1(2%)
Cantabria	14 (2.4%)	2 (2.5%)	4(2.2%)	[--]
Castilla y León	38 (6.5%)	15 (19%)	5(2.7%)	[--]
Castilla-La Mancha	50 (8.6%)	3 (3.8%)	26(14%)	6(12%)
Cataluña	38 (6.5%)	8 (10.1%)	17(9.1%)	6(12%)
Ciudad autónoma de Ceuta	30(5%)	5 (6.3%)	2(1.1%)	1(2%)
Comunidad de Madrid	54(9.2%)	7 (8.9%)	23(12.4%)	12(24%)
Comunidad Foral de Navarra	10(2%)	[--]	[--]	[--]
Comunitat Valenciana	40 (6.8%)	6 (7.6%)	9(4.8%)	2(4%)
Extremadura	20 (3.4%)	3 (3.8%)	11(5.9%)	3(6%)
Galicia	118 (20.2%)	11 (13.9%)	37(19.9%)	1(2%)
La Rioja	6(1%)	1 (1.3%)	2(1.1%)	[--]
País Vasco	6(1%)	2 (2.5%)	3(1.6%)	2(4%)
Principado de Asturias	24(4.1%)	2 (2.5%)	6(3.2%)	1(2%)
Región de Murcia	43(7.4%)	2 (2.5%)	14(7.5%)	9(18%)
Total	584(100%)	79(100%)	186(100%)	50(100%)

Procedimiento

Los cuestionarios se presentaron en línea y fueron creados a través de la herramienta Microsoft Forms.

Los cuestionarios creados tuvieron dos objetivos: (A) evaluar el *proceso de acceso a la oferta de empleo público* y (B) evaluar el

proceso de integración en el puesto laboral; para ello se realizaron dos formatos diferentes según la fuente de información a la que iban dirigidos: para personas con discapacidad intelectual y sus familiares (A1 y B1) y para técnicos de empleo, responsables de empleo de federaciones y técnicos de la administración pública (A2 y B2). Los ítems finales presentados en ambos cuestionarios, destinados a personas con discapacidad intelectual (DI) y sus familiares (A1 y B1), fueron adaptados por Plena Inclusión a Lectura Fácil

La distribución de los enlaces a los cuestionarios (en formato de dirección *URL* y en formato QR) junto con la información sobre el objetivo del estudio, estuvo a cargo de Plena inclusión. Entre los meses de junio y octubre de 2024 se mantuvieron abiertos los cuestionarios para su cumplimentación.

Todos los cuestionarios respetaron las directrices del RGPD y comenzaron con un apartado detallado de consentimiento informado y un proceso de autorización activo. Esta información fue igualmente adaptada a lectura fácil en los correspondientes cuestionarios. Los registros correspondientes a usuarios que no consintieron activamente la utilización de los datos fueron eliminados de la base de datos de análisis.

Instrumentos

Los cuestionarios creados para su posterior validación, tal como se ha comentado previamente, fueron cuatro:

A1: Valoración del proceso de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual y familiares. Este cuestionario estuvo formado por 33 ítems, y se presentó una escala Likert de 3 puntos (grado de acuerdo: Si, totalmente de acuerdo; Un poco de acuerdo; No estoy de acuerdo). Además, frente a cada grado de acuerdo, se añadió una fórmula de redacción más completa, por ejemplo, para el

ítem: Las condiciones para acceder a la convocatoria son claras, las opciones de respuesta fueron: "Si, totalmente de acuerdo. Las condiciones de acceso SON TOTALMENTE claras"; "Un poco de acuerdo. Las condiciones de acceso SOLO SON UN POCO claras"; "No estoy de acuerdo. Las condiciones de acceso NO SON claras". La fiabilidad de los datos fue de $\alpha = .949$.

A2: Valoración del proceso de integración en el puesto laboral para personas con discapacidad intelectual y familiares. Este cuestionario estuvo formado por 31 ítems y se presentó una escala Likert de 3 puntos (grado de acuerdo: Si, totalmente de acuerdo; Un poco de acuerdo; No estoy de acuerdo). Al igual que en el cuestionario A1, se añadió, para cada grado de acuerdo, una fórmula de redacción más completa basada en el contenido del ítem. La fiabilidad de los datos fue de $\alpha = .963$.

B1: Valoración del proceso de acceso al empleo público para técnicos y responsables de empleo. Este cuestionario estuvo formado por 48 ítems, de los cuales, 45 correspondían a preguntas dirigidas a todos los perfiles de técnicos y responsables de empleo; las otras 3 solo iban dirigidas a algunos de ellos. La fiabilidad de los datos fue de $\alpha = .966$.

B2: Valoración del proceso de integración en el puesto laboral para técnicos y responsables de empleo. Este cuestionario estuvo formado por 55 ítems, de los cuales, 49 fueron cumplimentados por todos los perfiles de técnicos y responsables de empleo; las otras 6 solo iban dirigidas a algunos de perfiles. La fiabilidad de los datos fue de $\alpha = .937$.

En la Tabla 5 se muestra el número de personas que respondieron a cada uno de los cuestionarios. Como puede observarse, solo los cuestionarios para personas con di y familiares presentan un número suficiente de respuestas como para proceder a un proceso de

validación psicométrica, sobre todo, si tomamos en cuenta que, uno de los criterios clásicos para proceder a la validación de una escala, indica que se requiere un mínimo de 7 o 10 personas por ítem.

Tabla 5.

Cuestionarios y número de respuestas

	Proceso por valorar	
	Acceso A	Integración B
1 - Personas con DI y familiares	584	186
2 - Técnicos y responsables	77	50

Análisis de datos

Dados los diferentes tamaños de las muestras obtenidas, se realizaron dos estrategias estadísticas: una, destinada cumplir el objetivo principal de este proyecto y, la otra, destinada a describir el comportamiento de las muestras en relación con los ítems propuestos, sin consideraciones de validación psicométrica sino puramente descriptiva y comparativa.

1. En las muestras de tamaño grande ($n > 150$ sujetos), que permitieron análisis psicométricos multivariados, se realizó el estudio de validación a través del análisis factorial –exploratorio y confirmatorio. Los resultados de este estudio psicométrico se entregan en este informe.
2. En el caso de muestras de menor tamaño ($n < 100$ sujetos), se entrega un informe anexo basado en diferencias de medias, lo que permite conocer el comportamiento ya no de los ítems ni

de la estructura de la escala sino del tipo de respuestas dadas por los usuarios a los procesos indagados. Este informe se presenta en un Anexo al proyecto.

Supuestos para Análisis factoriales - La adecuación de los datos para la realización de los análisis factoriales se evaluó mediante el índice KMO, un estadístico que evalúa cuan adecuado es el muestreo para la realización de un análisis factorial. El valor del KMO se encuentra dentro del rango de 0 a 1, siendo los valores cercanos a 1 indicativos de adecuación de los datos. Este índice se basa en las correlaciones entre las variables o ítems. Un valor inferior a .5 sugiere que los datos no son suficientemente buenos para el análisis factorial. En relación con este necesario indicador de adecuación, es necesario tener en cuenta que, dado que las escalas Likert de baja resolución (o pocos puntos), presentan una menor variabilidad de los datos y, por lo tanto, menores correlaciones entre las variables, el valor de KMO tenderá a ser bajo. En este estudio, se ha definido un valor mínimo de $< .600$ para considerar adecuados los datos, es decir, se ha elegido un criterio menos estricto que los habituales requisitos estadísticos, debido al uso de la escala Likert de 3 puntos.

El uso de una escala Likert de 3 puntos se justifica ante la necesidad de garantizar la accesibilidad, la claridad y la validez en la medición de opiniones o actitudes de personas con discapacidad intelectual; considerando que tres opciones a elegir minimizan la sobrecarga cognitiva y facilita la interpretación del grado de acuerdo frente a cada uno de los ítems presentados.

Análisis factorial exploratorio (AFE) – El AFE es un método exploratorio que permite identificar patrones o relaciones entre las variables observadas sin un modelo preestablecido. Se utiliza cuando

se quiere conocer las dimensiones subyacentes que pueden explicar las correlaciones entre las variables. Para extraer la estructura factorial de cada cuestionario, de manera exploratoria, se utilizó el método de residuos mínimos, debido a la previsible no normalidad de los datos. Además, se utilizó una rotación *oblimin*, ya que consiste en un análisis posiblemente robusto, que permite la intercorrelación entre factores. Se eligió el método del Análisis paralelo como criterio para la elección del número de factores.

Como criterio ampliamente utilizado en psicología, se incluyeron únicamente los ítems con cargas mayores a 0.40 en cada factor, y aquellos ítems que cargaron en dos o más factores fueron asignados al factor en el que contribuyeran en mayor medida, según el significado de cada factor. Se obtuvo el % de varianza explicada y la correlación entre factores como descriptores relevantes del funcionamiento de los factores del modelo obtenido.

Análisis factorial confirmatorio (AFC) - Se realizó un AFC para estudiar la bondad de ajuste de cada modelo extraído en el AFE y hacer las correcciones justificadas correspondientes en caso de ser necesario. Para valorar el nivel de ajuste del modelo se obtuvieron los siguientes índices de ajuste: X^2/df , RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), CFI (Comparative Fit Index) y TLI (Tucker-Lewis Index).

Los valores umbrales para cada uno de los índices analizados son los siguientes: (a) la ratio $X^2/df < 2$ indica un ajuste bueno de los datos, mientras que X^2/df entre 2 y 3 indica ajuste moderado mientras que los valores de $X^2/df > 3$ indican un ajuste pobre. Un valor de $X^2/df > 5$ indican un ajuste totalmente deficitario.

RMSEA debe presentar un valor igual o menor a 0.80 para ser considerado un ajuste adecuado. Los valores de RMSEA iguales a 1.0, en algunos contextos se consideran aceptables, por ejemplo, cuando

se trata de estudios exploratorios en los cuales no existe aún una teoría que explique el comportamiento en estudio.

Tanto el CFI como el TLI, que son índices comparativos con un modelo nulo, es decir sin estructura, deben presentar un valor superior a 0.90 para que se considere un buen ajuste del modelo.

La estructura puesta a prueba en un AFC puede ser ajustada o mejorada al considerar la posibilidad de que los errores de los ítems, que no han sido incluidos en las cargas factoriales correspondientes, puedan interrelacionarse con los errores de otros ítems. Este proceso de modificación y mejora del ajuste del modelo debe realizarse teniendo en cuenta los significados compartidos entre los ítems, más allá de la varianza compartida expresada en cada factor. Por lo tanto, es necesario analizar si la relación entre los errores de los ítems está justificada, sin modificar el significado fundamental del modelo.

RESULTADOS

Análisis psicométrico - Instrumentos destinados a Personas con discapacidad intelectual y familiares.

1. Evaluación del proceso (convocatoria) de Acceso a la oferta de empleo público

Los datos analizados se basan en una muestra de 584 personas con discapacidad intelectual y familiares de personas con discapacidad intelectual.

Los 31 ítems que conforman el cuestionario de indicadores de Acceso a la oferta de empleo público para esta fuente de información se presentaron adaptados a lectura fácil y son los que se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6.

Ítems del cuestionario de valoración del proceso de acceso al empleo público

#	Contenido del ítem
A1	Las condiciones para acceder a la convocatoria son claras
A2	Las personas con discapacidad intelectual pueden ocupar plazas de interinidad para tener más méritos. Interino es una persona que sustituye a otra persona durante un tiempo en un empleo público.
A3	En la convocatoria de la oposición se dicen las funciones y las actividades que hará la persona en el puesto de trabajo.
A4	En la página web de la convocatoria hay temarios en Lectura fácil.
A5	La página web que publica la convocatoria tiene toda la información en Lectura fácil.
A6	Es fácil encontrar la información y las normas sobre la prueba en la página web de la convocatoria.
A7	La página web de la convocatoria tiene señales visuales para destacar la información importante. Por ejemplo, usa la letra negrita para destacar alguna información.
A8	Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.
A9	Hay una guía en Lectura fácil para hacer la inscripción.
A10	La convocatoria permite que la persona se inscriba de forma presencial.

#	Contenido del ítem
A11	En la inscripción solo se piden los datos personales y qué estudios tiene la persona.
A12	Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre la inscripción.
A13	Las personas con discapacidad pueden ir en persona a la administración si tienen dudas.
A14	Los méritos en una oposición son puntos para tener más nota. Tener cursos hechos da puntos En la convocatoria ¿está claro cuantos puntos te dan por los cursos?
A15	Los méritos en una oposición son puntos para tener más nota. Tener experiencia trabajando con contrato da puntos En la convocatoria ¿está claro cuántos puntos te dan por tener experiencia trabajando c
A16	En la convocatoria, ¿está claro qué documentos tienes que presentar para que te den puntos por tus méritos?
A17	En la convocatoria, ¿está claro cómo tienes que presentar los documentos para que te den puntos por tus méritos?
A18	Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre los méritos
A19	El tiempo para presentar tus méritos ¿es suficiente?
A20	¿Es fácil saber cuándo puedes presentar tus méritos?
A21	La prueba está adaptada para que sea fácil de hacer en todos los apartados: - El número de preguntas. - Las distintas respuestas. - El tiempo para hacer la prueba.

#	Contenido del ítem
A22	Las preguntas y cómo hacer la prueba teórica son fáciles de entender y están adaptadas a Lectura fácil.
A23	Se puede contestar a la prueba teórica: - En la hoja de respuestas - En otra hoja adaptada para que no te equivoques en las respuestas.
A24	La persona con discapacidad intelectual puede salir cuando acabe su examen
A25	En la convocatoria se dice: - Cómo será la prueba práctica - Cuánto tiempo tienes para hacer la prueba.
A26	En las Comunidades Autónomas en la que hay prueba de idioma esta prueba está adaptada a lectura fácil.
A27	El edificio donde se hacen las pruebas de la oposición no tiene barreras para entrar y moverse por el edificio.
A28	Es fácil llegar en transporte público al edificio donde se hacen las pruebas.
A29	Las pruebas se hacen en diferentes pueblos y ciudades para que todas las personas tengan más fácil hacer la prueba.
A30	Hay cursos para prepararse para las pruebas de acceso
A31	Las personas con discapacidad intelectual tienen un preparador o una preparadora laboral para que les ayude a aprobar la prueba

Análisis factorial exploratorio

Se realizó un primer AFE y se analizó el nivel de adecuación de los datos a través del índice KMO, tanto del conjunto global de ítems como de cada uno de ellos. Dado que este índice informó valores inferiores al umbral, se procedió a la eliminación, paso a paso, de variables a partir de dos indicadores: la unicidad de cada ítem (es decir, el valor de la varianza del ítem no explicada por los factores obtenidos), comenzando por los de mayor unicidad, y del valor KMO obtenido para la escala global y cada uno de los ítems restantes en cada proceso de eliminación. Se consiguió un KMO global igual a .750, y el valor de los KMO de los ítems mostró una media = .748, con un rango que va desde el valor mínimo = .620 al valor máximo = .844.

Una vez que se cumplió el nivel de KMO superior a .600 (con unicidades inferiores a ,500) se extrajo la estructura factorial que se presenta en la Tabla 7.

Tabla 7.

Estructura factorial - Proceso de Acceso

Factores				Contenido ítems
1	2	3		
A3		0.635		En la convocatoria de la oposición se dicen las funciones y las actividades que hará la persona en el puesto de trabajo.
A4		0.603	-0.583	En la página web de la convocatoria hay temarios en Lectura fácil.
A5		0.964		La página web que publica la convocatoria tiene toda la información en Lectura fácil.
A6		0.759		Es fácil encontrar la información y las normas sobre la prueba en la página web de la convocatoria.
A7		0.832		La página web de la convocatoria tiene señales visuales para destacar la información importante. Por ejemplo, usa la letra negrita para destacar alguna información.
A8		0.724		Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.
A9		0.853		Hay una guía en Lectura fácil para hacer la inscripción.
A10			0.900	La convocatoria permite que la persona se inscriba de forma presencial.
A12			0.901	Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre la inscripción.
A13			0.923	Las personas con discapacidad pueden ir en persona a la administración si tienen dudas.
A14	0.877			Los méritos en una oposición son puntos para tener más nota. Tener cursos hechos da puntos En la convocatoria ¿está claro cuantos puntos te dan por los cursos?

Factores				Contenido ítems
	1	2	3	
A15	0.906			Los méritos en una oposición son puntos para tener más nota. Tener experiencia trabajando con contrato da puntos
A16	0.949			En la convocatoria, ¿está claro qué documentos tienes que presentar para que te den puntos por tus méritos?
A17	0.908			En la convocatoria, ¿está claro cómo tienes que presentar los documentos para que te den puntos por tus méritos?
A18			0.852	Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre los méritos
A19	0.784			El tiempo para presentar tus méritos ¿es suficiente?
A20	0.780			¿Es fácil saber cuándo puedes presentar tus méritos

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

Los 3 factores extraídos explican, en conjunto, el 76.8 % de la varianza de los datos. En resumen, los tres factores explican una cantidad relativamente similar de la varianza de los datos, sugiriendo que los tres son relevantes para explicar el modelo. El factor 1 explica el 28,1% de la varianza, el factor 2 el 25,5% y el factor 3 el 23,2% de la variabilidad de los datos.

Por otra parte, los factores presentaron un alto nivel de independencia, como muestra el valor de las correlaciones entre ellos: muestran un nivel de relación débil y pequeño, factores 2 y 3 ($r_{23} = .22$) y los factores 1 y el 3 ($r_{13} = .19$); mientras que los factores 1 y 2 presentan una asociación negativa de tamaño mínimo ($r_{12} = -.1$). Lo anterior indica que los factores se comportan de manera casi independiente, apoyando así la validez discriminante entre ellos.

A continuación, el ajuste de esta estructura factorial se puso a prueba a través de un AFC, obteniéndose un primer modelo que no cumplió con el umbral mínimo de los indicadores de ajuste, condición necesaria para poder afirmar la existencia de una estructura factorial estable y válida. Para mejorar el ajuste del modelo y de acuerdo con los índices de modificación, se aceptaron correlaciones entre los errores de ciertos ítems. Este ajuste se realizó bajo el criterio de que las correlaciones entre errores pueden ser razonables si los ítems involucrados comparten una relación común no modelada explícitamente en la estructura original del modelo. Dichas correlaciones fueron seleccionadas de manera cuidadosa, tomando en cuenta el significado de los ítems y las posibles relaciones conceptuales entre ellos. Los ítems cuyos errores fueron correlacionados presentaron una relación semántica o temática común, lo que justifica que sus errores puedan estar correlacionados sin comprometer la validez del modelo. Este enfoque permitió mejorar los índices de ajuste, sin perder coherencia teórica en la interpretación de los factores (ver Tabla 8).

Tabla 8. Proceso de Acceso

Índices de ajuste para modelo inicial y modelo modificado

Medidas de Ajuste inicial

Modelo	χ^2	gl	p	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
								Inferior	Superior
Inicial	281	116	<.001	2.42	.739	.694	0.214	0.182	0.246
Modificado	151	110	.006	1.37	.935	.920	0.109	0.061	0.150

Ambos modelos muestran un tamaño de X^2 y su p asociada indicativos de que existe discrepancia entre el modelo resultante y los datos observados; sin embargo, este es un índice altamente estricto y sensible al tamaño de la muestra (tiende a aumentar con tamaños de muestra grandes, como este caso); por lo tanto, se aconseja el uso de la ratio entre X^2 y los grados de libertad (X^2/gl). En estos modelos, ambos cumplen el umbral de adecuación al encontrarse X^2/gl por debajo de 3, siendo el del modelo modificado indicativo de un ajuste bueno.

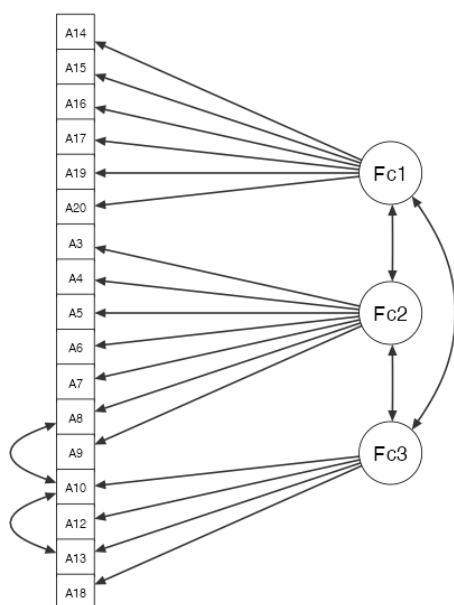
Por otra parte, los índices de ajuste del modelo modificado son adecuados: CFI = .935 y TLI = .920 cumplen el nivel requisito para poder informar que el modelo modificado se ajusta bien a los datos y proporciona una representación adecuada de las relaciones entre las variables.

Si bien, en el modelo ajustado RMSEA es igual a 0.109, lo que está levemente por encima del límite superior, es un valor que puede ser aceptado dependiendo del tipo de contexto del cual se trate. En concreto, en contextos donde se miden constructos complejos o en los cuales se está iniciando la indagación teórica que subyace al modelo, se suele aceptar un valor de RMSEA igual a 0.1. Por otra

parte, el intervalo de RMSEA más estrecho y cuyo límite inferior es menor a 0.8, sugiere que el modelo ha mejorado sustancialmente en relación con el inicial.

Una vez obtenida una estructura soportada estadísticamente, se procedió a dar nombre a cada factor. Para ello se identificó el ítem con mayor carga en el factor correspondiente y, según su contenido y, tomando en cuenta el resto de los ítems se procedió a crear un nombre descriptivo del contenido.

Figura 1. Estructura factorial - Acceso



La Figura 1 muestra la estructura final del cuestionario y, a continuación, se indican los componentes de cada factor, marcando en negritas el más representativo de cada factor, es decir, el que presentó la carga más elevada.

FACTOR 1: Documentación y requisitos

A14 Los méritos en una oposición son puntos para tener más nota. Tener cursos hechos da puntos En la convocatoria ¿está claro cuantos puntos te dan por los cursos?

A15 Los méritos en una oposición son puntos para tener más nota. Tener experiencia trabajando con contrato da puntos En la convocatoria ¿está claro cuántos puntos te dan por tener experiencia trabajando.

A16 En la convocatoria, ¿está claro qué documentos tienes que presentar para que te den puntos por tus méritos?

A17 En la convocatoria, ¿está claro cómo tienes que presentar los documentos para que te den puntos por tus méritos?

A19 El tiempo para presentar tus méritos ¿es suficiente?

A20 ¿Es fácil saber cuándo puedes presentar tus méritos?

FACTOR 2: Información clara y adaptada

A1 Las condiciones para acceder a la convocatoria son claras

A2 Las personas con discapacidad intelectual pueden ocupar plazas de interinidad para tener más méritos. Interino es una persona que sustituye a otra persona durante un tiempo en un empleo público.

A3 En la convocatoria de la oposición se dicen las funciones y las actividades que hará la persona en el puesto de trabajo.

A4 En la página web de la convocatoria hay temarios en Lectura fácil.

A5 La página web que publica la convocatoria tiene toda la información en Lectura fácil.

A6 Es fácil encontrar la información y las normas sobre la prueba en la página web de la convocatoria.

A7 La página web de la convocatoria tiene señales visuales para destacar la información importante. Por ejemplo, usa la letra negrita para destacar alguna información.

A8 *Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.*

A9 Hay una guía en Lectura fácil para hacer la inscripción.

FACTOR 3: Facilidades y ayudas adicionales

A10 La convocatoria permite que la persona se inscriba de forma presencial.

A12 Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre la inscripción.

A13 Las personas con discapacidad pueden ir en persona a la administración si tienen dudas.

A18 Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre los méritos.

2. Evaluación del proceso de Integración en el puesto laboral

Los datos analizados se basan en una muestra de 186 personas con discapacidad intelectual y familiares de personas con discapacidad intelectual.

Los 31 ítems que conforman el cuestionario de indicadores de Ingreso en el puesto laboral para esta fuente de información se presentaron adaptados a lectura fácil y son los que se presentan en la Tabla 68.

#	Contenidos del ítem
I1.	Las tareas del puesto de trabajo son adecuadas a las habilidades de las personas
I2.	El entorno de trabajo y las señales que hay en este entorno son las adecuadas para hacer el trabajo
I3.	Una persona recibe al nuevo trabajador o a la nueva trabajadora. Explica al nuevo trabajador o a la nueva trabajadora: - Las normas- Los horarios- Le enseña el centro de trabajo- Le presenta a sus
I4.	La Administración hace adaptaciones de accesibilidad cognitiva según las cosas que necesite el trabajador o la trabajadora
I5.	<i>La Administración da a la persona una guía sencilla y útil de las tareas del puesto de trabajo (Ítem perdido)</i>
I6.	El preparador o la preparadora laboral se ocupa de que el trabajador o la trabajadora hagan: - Tareas fáciles - Tareas cortas- Tareas ordenadas Para hacer estas tareas más fáciles se usarán apoyos vi
I7.	La Administración comprueba que la persona con discapacidad intelectual entiende las funciones de su puesto de trabajo
I8.	Con la ayuda del preparador o la preparadora laboral la persona va haciendo nuevas tareas

#	Contenidos del ítem
I9.	Las personas con discapacidad intelectual reciben una preparación adecuada para hacer las tareas de su puesto de trabajo
I10.	Se dan instrucciones fáciles de entender para usar: - Productos - Aparatos - Materiales. Estas instrucciones incluyen dibujos, fotografías y textos con información fácil.
I11.	La Administración ayuda y da formación a las personas con discapacidad intelectual para solucionar situaciones nuevas en su trabajo.
I12.	La Administración favorece que las personas con discapacidad intelectual sientan que hacen mejor su trabajo.
I13.	El preparador o preparadora laboral da al trabajador o trabajadora mucho apoyo cuando empieza a trabajar. Cuando ve que la persona hace bien sus tareas le retira los apoyos poco a poco.
I14.	La Administración tiene una persona para que la incorporación y el trabajo de la persona con discapacidad intelectual sean más fáciles
I15.	El preparador o preparadora laboral descubre las cosas que más gustan al trabajador o trabajadora. Descubre también: - Sus habilidades Sus actitudes- Sus estudios - Su experiencia laboral.
I16.	La persona que apoya a la persona con discapacidad intelectual trabaja con los compañeros y compañeras de la persona con discapacidad intelectual para que le apoyen en su trabajo.
I17.	El preparador o la preparadora laboral y la persona que apoya a la persona con discapacidad intelectual valoran los logros que consigue el trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual.
I18.	El departamento de recursos humanos valorará cambiar a la persona con discapacidad intelectual de su puesto de trabajo si no hace bien su trabajo o no tiene las adaptaciones que necesita.
I19.	Se da a la persona con discapacidad intelectual una primera formación teórica y práctica. Esta formación está adaptada a sus características y a sus necesidades.

#	Contenidos del ítem
I20.	La formación para las personas con discapacidad intelectual es accesible y está adaptada a Lectura fácil.
I21.	La Administración informa a las personas con discapacidad intelectual de las oportunidades de promoción de manera accesible
I22.	La Administración da a las personas con discapacidad intelectual formación concreta para que puedan promocionar en su trabajo.
I23.	Los procesos de promoción son fáciles de entender para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar en estos procesos y puedan mejorar en su trabajo.
I24.	La Administración da consejos y ayudas para que haya una buena relación entre las personas con discapacidad intelectual y sus compañeros y compañeras de trabajo.
I25.	La Administración ayuda a las personas con discapacidad intelectual para que puedan resolver problemas con sus compañeros y compañeras de trabajo.
I26.	Se adapta a Lectura fácil la información del puesto y los materiales del puesto de trabajo
I27.	Se usan apoyos importantes para la comunicación. Por ejemplo, los pictogramas.
I28.	La Administración da formación a las personas con discapacidad intelectual para que conozcan los peligros de su trabajo.
I29.	El personal técnico da clases presenciales a las personas con discapacidad intelectual sobre prevención de riesgos laborales.
I30.	Los controles de las máquinas se ven de manera fácil, son fáciles de usar y son seguros. Tienen marcas y colores que ayudan a comprender cómo funcionan estas máquinas.
I31.	La familia tiene el apoyo de organizaciones para ayudar a su familiar con discapacidad intelectual a resolver problemas en el trabajo.

Análisis Factorial Exploratorio

Del mismo modo que en el anterior proceso de validación, se realizó un primer AFE y se analizó el nivel de adecuación de los datos a través del índice KMO, tanto del conjunto global de ítems como de cada uno de ellos. Dado que este índice informó valores inferiores al umbral, se procedió a la eliminación, paso a paso, de variables a partir de dos indicadores: la unicidad de cada ítem (es decir, el valor de la varianza del ítem no explicada por los factores obtenidos), comenzando por los de mayor unicidad, y del valor KMO obtenido para la escala global y cada uno de los ítems restantes en cada proceso de eliminación.

Dado que el conjunto de datos no cumple, inicialmente, los supuestos necesarios para la realización de un análisis factorial, se procedió a reducir el número de variables. Para ello, se eliminaron los ítems cuya unicidad era mayor a .500 y se analizaron, paso a paso, los valores de KMO global y de ítems hasta conseguir valores $> .600$, es decir, cuando los datos cumplían el supuesto de adecuación para la realización de un AF. La estructura final se ve en la siguiente tabla, y mostró un KMO global = .722 y el rango de KMO de los ítems fue de .638 y .821.

Una vez que se cumplieron los requisitos de adecuación muestral de los datos, se extrajo la estructura factorial que se presenta en la

Tabla 9.

Tabla 9.

Estructura factorial - Proceso de Integración

Factores			Contenido del ítem
	1	2	
I3	-0.525	0.362	Una persona recibe al nuevo trabajador o a la nueva trabajadora. Explica al nuevo trabajador o a la nueva trabajadora: - Las normas- Los horarios- Le enseña el centro de trabajo- Le presenta a sus
I6		0.882	El preparador o la preparadora laboral se ocupa de que el trabajador o la trabajadora hagan:- Tareas fáciles - Tareas cortas- Tareas ordenadas Para hacer estas tareas más fáciles se usarán apoyos vi
I8		0.885	Con la ayuda del preparador o la preparadora laboral la persona va haciendo nuevas tareas
I13		0.899	El preparador o preparadora laboral da al trabajador o trabajadora mucho apoyo cuando empieza a trabajar. Cuando ve que la persona hace bien sus tareas le retira los apoyos poco a poco.
I15		0.888	El preparador o preparadora laboral descubre las cosas que más gustan al trabajador o trabajadora. Descubre también: - Sus habilidades Sus actitudes- Sus estudios - Su experiencia laboral.
I16		0.793	La persona que apoya a la persona con discapacidad intelectual trabaja con los compañeros y compañeras de la persona con discapacidad intelectual para que le apoyen en su trabajo.
I17		0.927	El preparador o la preparadora laboral y la persona que apoya a la persona con discapacidad intelectual valoran los logros que consigue el trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual.
I20	0.952		La formación para las personas con discapacidad intelectual es accesible y está adaptada a Lectura fácil.

Factores			Contenido del ítem
1	2		
I21	0.835		La Administración informa a las personas con discapacidad intelectual de las oportunidades de promoción de manera accesible
I22	0.806		La Administración da a las personas con discapacidad intelectual formación concreta para que puedan promocionar en su trabajo.
I23	0.856		Los procesos de promoción son fáciles de entender para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar en estos procesos y puedan mejorar en su trabajo.
I26	1.005		Se adapta a Lectura fácil la información del puesto y los materiales del puesto de trabajo
I27	0.984		Se usan apoyos importantes para la comunicación. Por ejemplo, los pictogramas.
I28	0.798		La Administración da formación a las personas con discapacidad intelectual para que conozcan los peligros de su trabajo.
I29	0.887		El personal técnico da clases presenciales a las personas con discapacidad intelectual sobre prevención de riesgos laborales..
I30	0.789		Los controles de las máquinas se ven de manera fácil, son fáciles de usar y son seguros. Tienen marcas y colores que ayudan a comprender cómo funcionan estas máquinas.

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

La varianza total explicada por este modelo es de 78.4%; donde el factor uno explica el 46,7% y el factor 2 el 31,7%.

La correlación entre ambos factores es inversa con un valor de $r_{12} = -.413$, siendo de nivel moderado.

Se procedió a verificar esta estructura factorial a través de un AFC, cuyos primeros valores de indicadores de ajuste fueron deficientes. Sin embargo, a través del análisis los índices de modificación, analizando y permitiendo las correlaciones entre errores de ítems que no hubieran sido tomados en cuenta en la estructura original, el modelo sufrió una considerable mejora en sus niveles de ajuste.

Tabla 10. Proceso de Integración

Índices de ajuste para modelo inicial y modelo modificado

Medidas de Ajuste									
Mod	χ^2	gl	p	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
								Inferior	Superior
Inicial	349	103	<.001	3.39	0.688	0.637	0.282	0.250	0.315
Modificado	158	85	<.001	1.86	0.907	0.869	0.170	0.128	0.210

Los valores de los correspondientes índices de ajuste indican que el modelo modificado claramente ha mejorado su nivel de ajuste a los datos. Sin embargo, en el modelo modificado solo la ratio X^2/gl el valor de CFI muestran valores adecuados a los umbrales de consideración, aunque CFI se encuentra en el límite inferior. Podemos indicar que el modelo modificado presenta mejor adecuación a los datos, aunque requiere mejoras para poder ser considerado un modelo que representa de manera fiable la estructura latente a los datos.

A pesar de ello, y dado que este estudio pretende indagar sobre la estructura latente que subyace a los datos de evaluación del proceso de integración en el puesto laboral, se procedió a identificar y

nominar cada uno de los factores obtenidos, basándonos en el contenido del ítem con mayor carga en el factor.

Factor 1 Apoyo laboral

- I6. El preparador o la preparadora laboral se ocupa de que el trabajador o la trabajadora hagan: - Tareas fáciles - Tareas cortas- Tareas ordenadas Para hacer estas tareas más fáciles se usarán apoyos vi
- I8. Con la ayuda del preparador o la preparadora laboral la persona va haciendo nuevas tareas
- I13. El preparador o preparadora laboral da al trabajador o trabajadora mucho apoyo cuando empieza a trabajar. Cuando ve que la persona hace bien sus tareas le retira los apoyos poco a poco.
- I15. El preparador o preparadora laboral descubre las cosas que más gustan al trabajador o trabajadora. Descubre también:- Sus habilidades Sus actitudes- Sus estudios - Su experiencia laboral.
- I16. La persona que apoya a la persona con discapacidad intelectual trabaja con los compañeros y compañeras de la persona con discapacidad intelectual para que le apoyen en su trabajo.
- I17.El preparador o la preparadora laboral y la persona que apoya a la persona con discapacidad intelectual valoran los logros que consigue el trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual.**

Factor 2 Accesibilidad laboral y formación

- I3. Una persona recibe al nuevo trabajador o a la nueva trabajadora. Explica al nuevo trabajador o a la nueva trabajadora: - Las

normas- Los horarios- Le enseña el centro de trabajo- Le presenta a sus

I20. La formación para las personas con discapacidad intelectual es accesible y está adaptada a Lectura fácil.

I21. La Administración informa a las personas con discapacidad intelectual de las oportunidades de promoción de manera accesible

I22. La Administración da a las personas con discapacidad intelectual formación concreta para que puedan promocionar en su trabajo.

I23. Los procesos de promoción son fáciles de entender para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar en estos procesos y puedan mejorar en su trabajo.

I26. Se adapta a Lectura fácil la información del puesto y los materiales del puesto de trabajo

I27. Se usan apoyos importantes para la comunicación. Por ejemplo, los pictogramas.

I28. La Administración da formación a las personas con discapacidad intelectual para que conozcan los peligros de su trabajo.

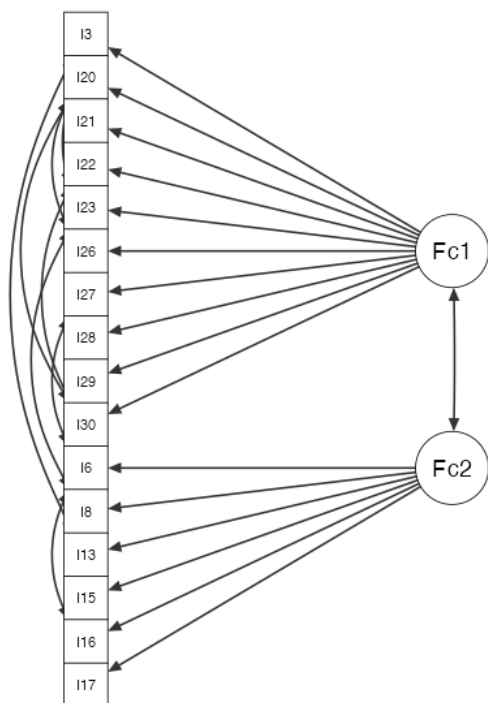
I29. El personal técnico da clases presenciales a las personas con discapacidad intelectual sobre prevención de riesgos laborales.

I30. Los controles de las máquinas se ven de manera fácil, son fáciles de usar y son seguros. Tienen marcas y colores que ayudan a comprender cómo funcionan estas máquinas.

El modelo modificado muestra mejora en todos los índices de ajuste en relación con el modelo inicial, aunque solo la ratio X^2/gI y CFI cumplen los criterios marcados para poder considerar que el modelo obtenido se ajusta a los datos. Por lo tanto, este modelo requiere mejoras importantes, para poder ser considerado un modelo fiable.

Figura 2.

Estructura factorial Proceso de Integración



REFERENCIAS

- Barañano, M., Arroyo, M. y Finkel, L. (2023). Capítulo IV. 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.
- Barañano, M. y Díaz-Velázquez, E. (2023). Capítulo II. El discurso sobre la centralidad del empleo de las personas con discapacidad. En *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* (pp. 147-226). Real Patronato sobre Discapacidad; Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Belinchón, M., Díez, C., Tamarit, J., & Casas, S. (2014). *Accesibilidad cognitiva en los centros educativos* (1ª ed.) Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Área de Educación.
https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=16
- de Asís, R., de Lorenzo, R., Bariffi, F., Barranco, M.C. y Cuenca, P. (2023). Capítulo I. La reformulación de los derechos de las personas con discapacidad y sus desafíos en la economía digital inclusiva. En *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* (pp. 57-146). Real Patronato sobre Discapacidad; Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
- Cabeza, J. (2023). Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno. En *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* (pp. 227-296). Real Patronato

sobre Discapacidad; Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Guía 2. ¿Cómo gestionar la evaluación de las habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad desde el gobierno local? (2020). UNESCO, OIT y UNFPA.

Compendio de herramientas del Itinerario de Inclusión Laboral Red Nacional de Empleo con Apoyo (2017). Down España

Cruz-Morato, M. A., Dueñas-Zambrana, C., & García-Mestanza, J. (2021). Disability, human resources and behavioral economics: The labour inclusion case of Ilunion Hotels of the Costa del sol (Spain). *International Journal of Environmental Research and PublicHealth*, 18(15),7932.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18157932>

Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo (2020). Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidad de Madrid. AFANIAS.
<https://accessibilitalas.es/2020/12/diagnostico-de-accesibilidad-cognitiva-en-espacios-y-entornos-de-trabajo>

Docampo-Núñez, G. y Morán de Castro, M. C. (2014). Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades". *Revista Española de Discapacidad*, 2(1), 71-96.

Egido Gálvez, I., Cerrillo Martín, M. del R., & Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.

Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Resumen ejecutivo (2013). Organización Internacional del Trabajo

Evaluación psicosocial de puestos de trabajo ocupados por discapacitados psíquicos (2011). Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Consejería de Educación Formación y Empleo. Región de Murcia.

Flores, N., Jenaro, C., Tomşa, R., López, J. y Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(4), 613-619

Gálvez-Sánchez, F.J., Morales-Calvo, R., Rodríguez-Martín, V. y Martínez-Medina, V. (2021). Los procesos de responsabilidad social en la economía social y sus confrontaciones. *Prisma Social*, 35, 92-116.

García-Sanz, M. P., Belmonte, M. L., & Galián, B. (2022). Barreras invisibles: validación de un instrumento para valorar la actitud hacia las personas con discapacidad intelectual. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 20(56), 151-176.

Guerrero, C. (2013). *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Imserso.
https://imserso.es/documents/20123/1852456/enlace23_32_34inclulaboralpcd.pdf/153d9a67-99c5-d408-2dd8-50424997bdaa

Instrumento de evaluación y registro para procesos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. (2004) Colección FEAPS Madrid.

- Iturril, A. y Oteiza, V. (2015). La participación de profesionales con discapacidad intelectual en la evaluación de su propio desempeño. *Revista Española del Tercer Sector*, 31, 17-36.
- Jenaro, C. Flores, N., Caballo, C., Arias. B. y de Elena y Peña, J. (2006) Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. *Comunicación e Ciudadanía*, 2, 1-21.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Laboratorio de Políticas de Inclusión: Resultados de Evaluación. Plena Inclusión - Proyecto de Empleo Personalizado para la Inclusión Social de Personas con Discapacidad Intelectual* (2024).
Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Larraz, C. (2019). Introducción a la accesibilidad cognitiva. [Ponencia de Congreso]. *Jornada Técnica la Accesibilidad Cognitiva en la Práctica*,
https://ceapat.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/20190_205_presjornadaaaccogniti.pdf
- López-Sánchez, M.J., Belso, J.A., Mateu, R. y Sánchez-Romero, M. (2020). *Análisis de la demanda de trabajo de las personas con discapacidad intelectual: barreras, necesidades y dificultades que encuentran las empresas para su inclusión en el mercado laboral* (Informe). Universitas. Miguel Hernández.
- Marques, A. L.; Romeo, M.; Matalinares, M.; y Yepes-Baldó, M. (2020). Managers' Conceptions and Their Effects on the Perception of Employees with Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7039.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17197039>

Martínez-Arias, R. (1995). *Psicometría. Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Síntesis.

Modelo de atención a personas con discapacidad y a personas con trastorno mental. Ordenación de la red foral de servicios de alojamiento, de día y ocupacionales en Gipuzkoa (2015).
Departamento de Política Social. Diputación Foral de Gipuzkoa.

Muñoz-Llorente, S., Muñoz-Bravo, J., Sánchez-Rates, J. y San Román, A. (2019). *Las personas con discapacidad intelectual en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos*. Plena inclusión.

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., y Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 511-520. <https://doi.org/10.1111/jar.12081>

Observatorio de la accesibilidad universal en los centros de trabajo en España (2015). Fundación ONCE, ILUNION Accesibilidad, Estudios y Proyectos.

Pérez, M. (2011): "Nuevos escenarios de formación laboral para alumnos con discapacidad intelectual". *Tendencias Pedagógicas*, 18: 173-206.

Pérez Bueno, L.C., y Álvarez Ramírez, G. (2012). 2003-2012: *10 Años de Legislación sobre no Discriminación de Personas con Discapacidad en España*. Madrid: CERMI.

Pérez-Hernández, S., Magaña-Medina, D. y Guzmán-Fernández, C. (2021). Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Nova Scientia*, 27, 13(3), 1-9.

- Pereira-Silva, N. L., y Furtado, A. V. (2012). Inclusão no trabalho: A vivência de pessoas com deficiência intelectual. *Interação em Psicologia*, 16(1), 95-100.
<http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>
- Ramírez Ramírez C, Serrano Ruiz C.P., Abril Miranda J.P., Clavijo González, N., Guerra Urquijo L.Y. y Ramón Carmargo L.V. (2014). Instrumentos utilizados para la identificación y/o medición de las barreras ambientales que experimentan las personas con discapacidad física y sus propiedades psicométricas. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46(1), 71-82
- Rodríguez-Escanciano, S. (2023). Capítulo V. 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.
- Romero, M.J. (2023). Capítulo preliminar. El empleo de las personas con discapacidad: presentación, introducción, conclusiones y contenidos del Libro. En *Libro blanco sobre empleo y discapacidad* (pp. 21-56). 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.
- Tassé, M. J. (2013). ¿Qué son las limitaciones significativas en conducta adaptativa en personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo? *Siglo Cero*, 44(245), 22-33.
- Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad* (2008). Fundación Lantegi Batuak.
- UNE (2018). UNE 153101 EX. Lectura fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos. UNE

- Verdugo, M.A., Vicente, E., Guillén, V.M., Sánchez, S., Ibáñez, A., Fernández, R., Gómez, L., Coma, T., Bravo, M.A. y Vived, E. (2021). AUTODDIS: *Evaluación de la autodeterminación de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual*. INICO.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., y Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463-473. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Wigfield, A., Eccles, J.S., Fredricks, J.A., Simpkins, S. Roeser, RW. Y Schiefele, U. (2015). Development of achievement motivation and engagement. En M. Lamb y R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of Child Psychology and Developmental Science.: Socioemotional processes*, Vol. 3, 7th ed. (pp. 657-700). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

ANEXO al informe de INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA Datos provenientes de Técnicos de empleo

Este anexo muestra los resultados obtenidos del análisis comparativo de las respuestas dadas por los técnicos a los cuestionarios de valoración de dos procesos: (I) el de acceso al empleo público (convocatoria pública) y (II) el proceso de integración al puesto laboral.

La metodología llevada a cabo está ampliamente descrita en el informe principal. Sin embargo, dado que el objetivo de crear un cuestionario estadísticamente válido requiere un mínimo tamaño de muestra, en el caso de los técnicos no se cumplió tal requisito. Por ese motivo, este anexo muestra información descriptiva y comparativa, siendo sus conclusiones aplicables a esta muestra, pudiendo no ser representativas ni generalizables.

Análisis de datos

Para analizar los resultados obtenidos por cada grupo de informantes y comparar sus valores entre sí, se realizó una comparación de medias (ANOVA) que permite identificar diferencias estadísticamente significativas entre grupos, con un nivel de confianza del 95%. El ANOVA evalúa la variabilidad entre grupos en relación con la variabilidad dentro de los grupos, proporcionando un valor de significación (p-valor). Si este valor es inferior a 0.05, se considera que existen diferencias significativas entre las medias de los grupos. En

caso de incumplimiento del supuesto de homogeneidad de varianzas (prueba de Levene), se aplicó un ANOVA robusto de Welch. Posteriormente, en caso de detectar diferencias significativas mediante el ANOVA, se procede a realizar pruebas *post hoc*, basadas en el test de Scheffe asumiendo varianzas iguales y en el test de Games-Howell no asumiendo varianzas iguales. Las pruebas *post hoc* permiten identificar qué pares de grupos de informantes difieren entre sí. Estas pruebas permiten un análisis más detallado, asegurando la interpretación precisa de los resultados. El tamaño del efecto se reporta mediante eta cuadrado en el primer caso y omega cuadrado en el segundo. Se asumió un nivel de confianza del 95 %.

Primera parte:

1. Proceso de acceso al empleo público

Para evaluar este proceso se contó con el instrumento *Cuestionario de Valoración del Proceso de Acceso al Empleo Público*, para ser respondido por técnicos y responsables de empleo (CVAEP_tecn). Este cuestionario estuvo formado por 48 ítems, de los cuales, 45 correspondían a preguntas dirigidas a todos los perfiles de técnicos y responsables de empleo; las otras 3 solo iban dirigidas específicamente a algunos perfiles de ellos. Se midió el grado de acuerdo a través de una escala Likert de 4 puntos (grado de acuerdo: "Totalmente de acuerdo" (valor 4); "Bastante de acuerdo" (valor 3); "Un poco de acuerdo" (valor 2); "Nada de acuerdo" (valor 1). La fiabilidad de los datos fue de $\alpha = .966$.

Tabla 10

Ítems del Cuestionario de Valoración del Proceso de Acceso al Empleo Público para técnicos (**CVAEP_tecn**)

#	Contenido de ítem
DC.1	En el diseño de la convocatoria del puesto de trabajo participan entidades del tercer sector, sindicatos, servicios de acreditación de la discapacidad, área de servicios sociales.
DC.2	Las entidades del tercer sector, sindicatos, servicios de acreditación de la discapacidad y área de servicios sociales se coordinan para adaptar el diseño de la prueba a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual.
DC.3	Se reserva para las personas con discapacidad intelectual el dos por ciento de las plazas convocadas
DC.4	La convocatoria establece requisitos para acreditar la discapacidad intelectual de las personas que se benefician de las plazas reservadas.
DC.5	Los criterios de acceso a la oposición de las personas con discapacidad intelectual son claros.
DC.6	En alguna de las convocatorias de empleo público, la Administración establece que "no se exige titulación alguna para acceder".
DC.7	A las personas con discapacidad intelectual se les permite ocupar plazas de interinidad para poder acumular méritos.
DC.8	Las plazas reservadas para personas con discapacidad que quedan vacantes en una convocatoria se ofertarán en las siguientes exclusivamente a estas personas.
DC.9	En la convocatoria de la oposición, se detallan claramente las funciones y las actividades que se llevarán a cabo en ese puesto de trabajo.
DC.10	En la definición del perfil de la plaza participan técnicos del tercer sector y profesionales de los servicios dentro de la Función Pública.
DC.11	En la información de la convocatoria, se detalla claramente en qué provincia y ciudad se encuentra el lugar de trabajo.

#	Contenido de ítem
DP.13	La difusión de la convocatoria se ha realizado de forma coordinada entre la administración y las entidades del tercer sector.
DP.14	En la convocatoria aparece un teléfono y correo electrónico específico para atender las consultas de las personas con discapacidad intelectual.
DP.15	En la convocatoria existen instrucciones acerca de qué material llevar al examen (bolígrafo, DNI) y de cómo llegar al lugar donde se realizará.
DP.16	La página web que publica la convocatoria tiene toda la información en Lectura fácil.
DP.17	Es fácil encontrar la información sobre la prueba en la página web donde se publica la convocatoria.
DP.18	La página web que publica la convocatoria incluye códigos visuales (p. ej., letra negrilla) para identificar la información más importante.
DP.19	En la página web de la convocatoria, se publican las normas específicas para que se presenten a las pruebas personas con discapacidad intelectual.
DP.20	Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.
DP.21	Existe una guía en Lectura fácil para realizar la inscripción.
DP.22	La inscripción puede hacerse de forma presencial o por internet.
DP.23	Es sencillo inscribirse, solo solicitan los datos personales y qué formación se posee.
DP.24	Las personas con discapacidad intelectual pueden consultar dudas sobre la inscripción mediante la atención telefónica.
DP.25	Las personas con discapacidad pueden ir en persona a la administración para hacer consultas sobre la inscripción.
CP.26	La prueba está adaptada de modo razonable en el número de preguntas formuladas, cada una con tres alternativas de respuesta, y el tiempo disponible para realizarla.
CP.27	Las preguntas y las instrucciones de la prueba teórica son claras y están escritas en Lectura fácil.
CP.28	Las personas con discapacidad intelectual pueden realizar la prueba teórica oralmente.

#	Contenido de ítem
CP.29	Se puede contestar a la prueba teórica en la propia hoja de respuestas o tener otra hoja adaptada para evitar errores al marcar la respuesta.
CP.30	La persona con discapacidad intelectual puede salir inmediatamente cuando acabe su examen.
CP.31	En la prueba práctica, está claro qué hay que hacer y cuáles son los criterios de evaluación.
CP.32	En la convocatoria se informa de cómo será la prueba práctica y de cuánto tiempo se dispondrá para hacerla.
CP.33	En las Comunidades Autónomas en las que hay una prueba de idioma, está adaptada a Lectura fácil.
CP.34	La prueba de idioma de la Comunidad Autónoma es obligatoria, pero no eliminatoria.
CP.35	En el tribunal de las pruebas selectivas participan personas que han recibido formación específica en discapacidad intelectual.
CP.36	En el tribunal de las pruebas selectivas participan representantes de los equipos de valoración de la discapacidad intelectual.
CP.37	En el tribunal de pruebas selectivas participan personas con discapacidad intelectual que están trabajando.
CP.38	El edificio donde se realizan las pruebas de la oposición tiene barreras para acceder a él.
CP.39	Es fácil llegar en transporte público al edificio donde se realizan las pruebas.
PE.41	La sala de examen está cerca de la entrada para evitar desplazamientos largos y confusiones en el espacio.
PE.42	La sala donde se realiza la prueba es amplia y luminosa.
PE.43	El espacio donde se realiza la prueba tiene zonas específicas para las personas con discapacidad intelectual.
PE.44	Las pruebas se realizan en varios lugares para que todas las personas tengan acceso.
PE.45	Las personas con discapacidad intelectual cuentan con personal de apoyo para llegar al lugar del examen.

#	Contenido de ítem
PE.46	Los temas de carácter general tienen contenidos comunes a todas las Comunidades Autónomas.
PE.47	Existen cursos de preparación para las pruebas de acceso.
Nota	Los siguientes ítems no fueron tomados en cuenta en este estudio psicométrico pues se destinaban solo a una submuestra específica de informantes o no fueron cumplimentados por todos los informantes.
0048	Si eres Técnico de Administración Pública NO RESPONDAS LA SIGUIENTE PREGUNTA. Las personas con discapacidad intelectual cuentan con un/a preparador/a laboral que les ayuda a aprobar la prueba

El cuestionario fue respondido por 77 técnicos, distribuidos en tres grupos de informantes. La Tabla 1 muestra la representación y el porcentaje de cada grupo dentro de la muestra total. El grupo con mayor presencia corresponde a los técnicos de empleo de entidades de Plena inclusión (grupo 1), representando el 61% de la muestra total.

Tabla 11. Fuentes de información

Fuente de Información		
	Frecuencia	Porcentaje
Grupo 1: Técnico de empleo de Entidades de Plena inclusión	47	61,0
Grupo 2: Responsable de Empleo de Federaciones	13	16,9
Grupo 3: Técnico de Administración Pública	17	22,1
Total	77	100,0

Apartados del cuestionario

Los indicadores se presentaron a los informantes, dentro del cuestionario, organizados y agrupados por apartados que correspondían a la categoría de indicadores sobre la cual se estaba indagando: (a) diseño de la convocatoria, (b) difusión e inscripción en

la convocatoria y (c) la prueba: características de la prueba y proceso de evaluación. Es necesario aclarar que, aunque originalmente se consideró que los ítems referidos a la prueba eran una única dimensión (ver Tabla 12), en este análisis se han analizado por separado explorando la riqueza de la información que pueden aportar si se consideran independientemente; decisión que se apoya, también, en el hecho de que en el cuestionario se presentaron como dos apartados diferentes pero relacionados: Características de la prueba: 1ª y 2ª parte.

Tabla 12. Apartados del cuestionario sobre el proceso de acceso al empleo público

Apartados y número de indicadores	Nº de ítems
<i>Acceso a convocatorias públicas de empleo</i>	46
• Diseño de la convocatoria (DC)	12
• Difusión y proceso de inscripción (DP)	13
• La prueba: características y proceso de evaluación.	
Primera parte: Características de la prueba (CP)	14
Segunda parte: Proceso de evaluación (PE)*	7

*En el informe principal, los ítems del proceso de evaluación (PE) fueron nombrados como PC2.

Por lo tanto, los cuatro apartados finalmente analizados fueron: diseño de la convocatoria (DC), difusión y proceso de inscripción (DP), características de la prueba (CP) y proceso de evaluación (PE). En la Tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos de cada apartado, obtenidos al sumar los valores dados a los diferentes ítems/indicadores.

Tabla 13. Descriptivos de los valores totales de cada apartado del cuestionario

Apartado	Mínimo	Máximo	Media	D.S.	Mediana	Asimetría	Curtosis	α de Cronbach (nº de ítems)
DC: Diseño de convocatoria	16	44	28.88	6.61	28.45	0.51	0.05	.826 (11)
DP: Difusión y proceso inscripción	13	52	29.64	10.51	29.63	0.55	0.51	.937 (13)
CP: Característica de la Prueba	16	56	32.05	9.03	32.05	0.70	0.08	.879 (14)
PE: Proceso de Evaluación	7	28	18.49	4.66	18.31	0.01	0.47	.772 (7)

N = 77 sujetos

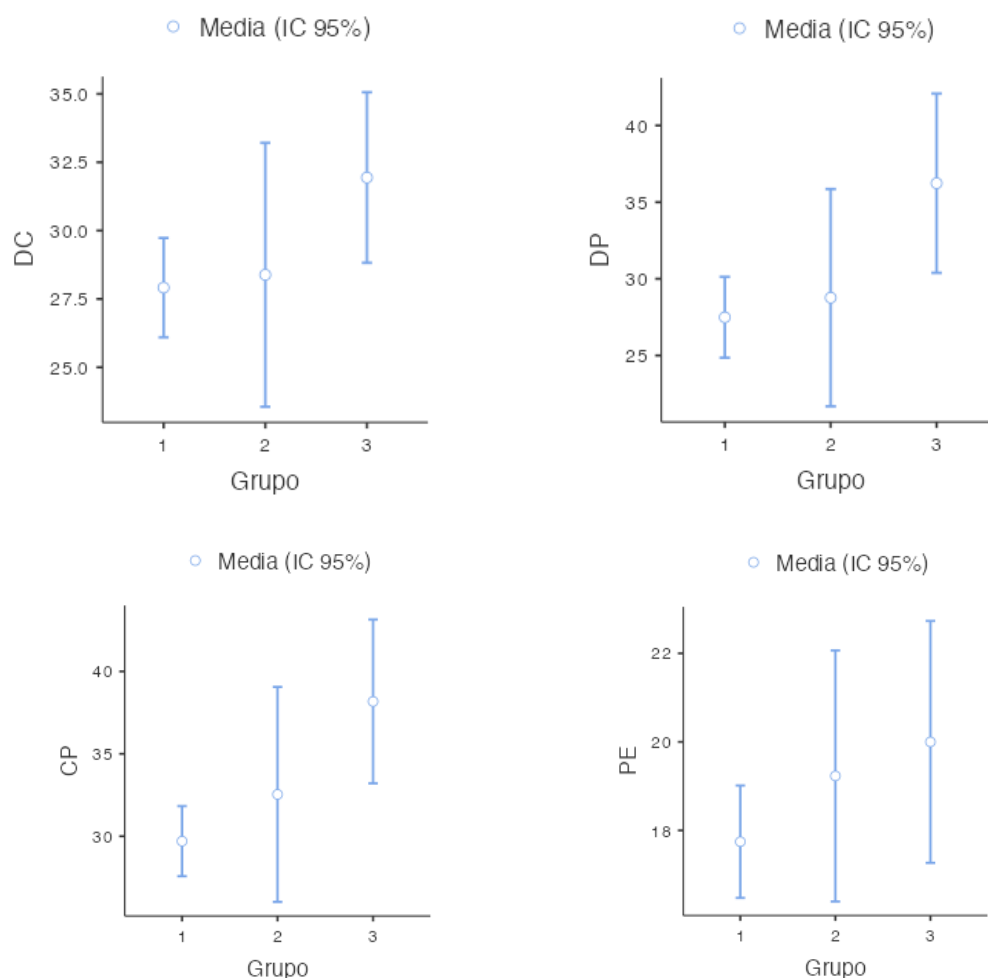
Resultados del análisis de diferencias de medias en los diferentes apartados según la fuente de información

La Figura 1 contiene las gráficas que representan la comparación de las medias y los intervalos de confianza al 95% (IC 95%) de los diferentes apartados del cuestionario de acceso al empleo público (DC, DP, CP y PE) para los tres grupos de informantes (ver Tabla 11).

Del análisis visual de dichas gráficas podemos obtener las siguientes conclusiones: al solaparse los intervalos de confianza entre grupos, es poco probable que existan diferencias de medias significativas. También podemos observar que el grupo 1 presenta la menor variabilidad mientras que los grupos 2 y 3 presentan mayor dispersión. La interpretación de estos hallazgos está claramente relacionada con

el tamaño diferencial de los grupos. En cuanto a la comparación de las medias, la pregunta central de este estudio, el grupo 3 presenta una media claramente superior a los grupos 1 y 2 en todas las variables (apartados). La capacidad de generalización de los datos solo está respaldada para el grupo 1, que presenta datos más confiables debido al tamaño de la muestra; no así para los otros dos. Los amplios intervalos de confianza en los grupos 2 y 3 limitan la capacidad para determinar diferencias estadísticamente significativas entre ellos.

Figura 3. Comparación de las medias y variabilidad de los puntajes en los apartados DC, DP, PC y PE por grupo



En cuanto al cumplimiento de supuestos para la realización de ANOVA, se comprobó el supuesto de homocedasticidad con el test de Levene, el cual informó que los datos de los tres tipos de informantes en el apartado difusión y proceso de inscripción en la convocatoria (DP) no presentaron homogeneidad de varianzas, aunque con un valor de p limítrofe ($FDP_{(2,74)} = 3.22$ y $p = .046$), mientras que, en los otros tres apartados el test mostró homogeneidad de varianzas: $FDC_{(2,74)} = 0.82$ y $p > .05$; $FCP_{(2,74)} = 2.15$ y $p > .05$ y $FPE_{(2,74)} = 0.54$ y $p > .05$. Por lo tanto, para el análisis de diferencias de medias de la variable DP se utilizó el ANOVA robusto de Welch.

Tabla 14.

Comparaciones de medias (ANOVA) entre grupos para cada apartado valorado

Apdo. /Grupo	Min/Max	Media	DS	F	gl _{1,2}	Sig.	η^2	ω^2	Post hoc
DC	16/44	28.88	6.61	2.451	2, 74	.093	.		
1		27.91	6.18						
2		28.38	7.98						
3		31.94	6.07						
DP ^a	13/52	29.64	10.51	3.996	2, 24.13	.032		.09	1 < 3 *
1		27.49	8.99						
2		28.77	11.73						
3		36.24	11.37						
CP	16/56	32.05	9.04	6.278	2, 74	.003	.145		1 < 3 **
1		29.70	7.24						
2		32.54	10.79						
3		38.18	9.66						
PE	7/28	18.49	4.66	1.691	2, 74	.191			
1		17.74	4.32						
2		19.23	4.69						
3		20.00	5.31						

Apdo.: Apartado; ^a: Anova de Welch; tamaños de muestra para cada grupo:

$n_1 = 47$; $n_2 = 13$; $n_3 = 17$; $n_{Total} = 77$; DC: Diseño de la convocatoria; DP: Difusión y proceso de inscripción; PC: Características de la Prueba y PE: Proceso de evaluación.

$*p < .05$; $**p < .01$

La Tabla 14 refleja los resultados del análisis ANOVA para los apartados evaluados: según los grupos de informantes. En el apartado DC y en el de PE no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, indicando concordancia entre los diferentes informantes acerca estos dos apartados. Sin embargo, en DP y en CP se identificaron diferencias significativas. Al analizar qué grupos diferían, se observó que en estos dos apartados, los técnicos de la Administración Pública valoraron más favorablemente que el grupo 1 tanto el proceso de inscripción como las características de la prueba. Sin embargo, el tamaño del efecto es pequeño, indicando que, en relación con la variabilidad total de los datos, el efecto grupo es débil o tiene poco significativa.

Resultados del análisis de las diferencias de medias en cada uno de los indicadores/ítems según la fuente de información

El análisis de cada uno de los ítems nos otorga información descriptiva, según la fuente de información, en esta muestra. Tomando en cuenta que el rango de respuestas va de 1 a 4 para cada ítem, los ítems que se encuentran valorados en los extremos son: (a) con las medias más bajas, es decir, peor puntuados: los ítems 20, 36 y 37 (no superan la media de 1.75) y (b) los indicadores que obtienen las puntuaciones extremas más alta son: 4, 5 y 6 (con valores medios por encima de 3.0; indicando los elementos con mejor valoración).

Tabla 15.

Comparaciones de medias (ANOVA) entre grupos para cada indicador/ítem, prueba post hoc y tamaño del efecto.

Indicador		Media	DS	F	gl _{1,2}	p	Post hoc	η^2	ω^2
DC.1.En el diseño de la convocatoria del puesto de trabajo participan entidades del tercer sector, sindicatos, servicios de acreditación de la discapacidad, área de servicio	Total	2.29	1.02	2.97	2, 74	0.06			
	1	2.09	0.93						
	2	2.38	1.12						
	3	2.76	1.09						
DC.2.Las entidades del tercer sector, sindicatos, servicios de acreditación de la discapacidad y área de servicios sociales se coordinan para adaptar el diseño de la prueba	Total	2.26	1.01	4.09	2, 74	0.02*	1<3	.10	
	1	2.04	0.91						
	2	2.31	1.11						
	3	2.82	1.02						
DC.3. Se reserva para las personas con discapacidad intelectual el dos por ciento de las plazas convocadas	Total	2.88	0.92	3.02	2, 74	0.06			
	1	2.74	0.92						
	2	2.77	0.93						
	3	3.35	0.79						
DC.4. La convocatoria establece requisitos para acreditar la discapacidad intelectual de las personas que se beneficien de las plazas reservadas.	Total	3.51	0.74	0.47	2, 74	0.63			
	1	3.45	0.80						
	2	3.54	0.66						
	3	3.65	0.61						
DC.5.Los criterios de acceso a la oposición de las personas con discapacidad intelectual son claros.	Total	3.03	0.99	2.62	2, 74	0.08			
	1	2.83	1.05						
	2	3.23	0.83						
	3	3.41	0.80						
DC.6.En alguna de las convocatorias de empleo público la Administración	Total	3.31	0.92	4.17	2, 74	0.02*	1>3	.10	
	1	3.47	0.83						
	2	3.46	0.88						

establece que "no se exige titulación alguna para acceder"	3	2.76	1.03						
DC.7.A las personas con discapacidad intelectual se les permite ocupar plazas de interinidad para poder acumular méritos.	Total	2.23	1.17	7.10	2, 23.82	.004 **	1<3		.15
	1	1.91	0.95						
	2	2.23	1.36						
	3	3.12	1.17						
DC.8. Las plazas reservadas para personas con discapacidad que quedan vacantes en una convocatoria se ofertarán en las siguientes exclusivamente a estas personas.	Total	2.38	1.03	.36	2, 23.78	.70			
	1	2.38	0.90						
	2	2.15	1.14						
	3	2.53	1.28						
DC.9. En la convocatoria de la oposición. se detallan claramente las funciones y las actividades que se llevarán a cabo en ese puesto de trabajo	Total	2.23	1.01	1.36	2, 74	0.26			
	1	2.13	0.92						
	2	2.15	1.14						
	3	2.59	1.12						
DC.10. En la definición del perfil de la plaza participan técnicos del tercer sector y profesionales de los servicios dentro de la Función Pública	Total	2.10	0.97	0.01	2, 74	0.99			
	1	2.11	0.91						
	2	2.08	1.12						
	3	2.12	1.05						
DC.11.En la información de la convocatoria. se detalla claramente en qué provincia y ciudad se encuentra el lugar de trabajo.	Total	2.66	1.11	2.28	2, 74	0.11			
	1	2.77	1.01						
	2	2.08	1.19						
	3	2.82	1.24						
DP.13. La difusión de la convocatoria se ha realizado de forma	Total	2.43	1.03	6.39	2, 74	.003 **	1<3	.15	
	1	2.15	0.91						

coordinada entre la administración y las entidades del tercer sector.	2	2.54	1.13						
	3	3.12	0.99						
DP.14.En la convocatoria aparece un teléfono y correo electrónico específico para atender las consultas de las personas con discapacidad intelectual.	Total	2.42	1.13	1.05	2, 74	0.36			
	1	2.32	1.13						
	2	2.31	1.11						
	3	2.76	1.15						
DP.15.En la convocatoria existen instrucciones acerca de qué material llevar al examen (bolígrafo. DNI) y de cómo llegar al lugar donde se realizará	Total	2.82	1.09	1.13	2, 74	0.33			
	1	2.83	1.11						
	2	2.46	0.97						
	3	3.06	1.09						
DP.16.La página web que publica la convocatoria tiene toda la información en Lectura fácil.	Total	2.08	1.04	1.29	2, 74	0.28			
	1	2.02	0.94						
	2	1.85	1.07						
	3	2.41	1.23						
DP.17.Es fácil encontrar la información sobre la prueba en la página web donde se publica la convocatoria.	Total	2.17	0.98	2.37	2, 74	0.10			
	1	2.00	0.89						
	2	2.23	1.17						
	3	2.59	1.00						
DP.18. La página web que publica la convocatoria incluye códigos visuales (p. ej.. letra negrilla) para identificar la información más importante.	Total	2.08	1.01	0.38	2, 74	0.69			
	1	2.00	0.91						
	2	2.15	1.14						
	3	2.24	1.20						
DP.19. En la página web de la convocatoria. se publican las normas	Total	2.56	0.99	2.23	2, 74	0.11			
	1	2.43	0.88						
	2	2.46	1.20						

específicas para que se presenten a las pruebas personas con discapacidad intelectual.	3	3.00	1.06						
DP.20.Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.	Total	1.73	1.01	.83	2, 24.08	.45			
	1	1.62	0.87						
	2	1.69	1.03						
	3	2.06	1.30						
DP.21.Existe una guía en Lectura fácil para realizar la inscripción.	Total	2.19	1.08	1.13	2, 74	0.33			
	1	2.13	0.97						
	2	2.00	1.16						
	3	2.53	1.28						
DP.22. La inscripción puede hacerse de forma presencial o por internet.	Total	2.48	1.20	4.08	2, 74	0.02*	1<3	.10	
	1	2.32	1.14						
	2	2.15	1.28						
	3	3.18	1.07						
DP.23.Es sencillo inscribirse. solo solicitan los datos personales y qué formación se posee	Total	2.22	1.02	4.12	2, 74	0.02*	1<3	.10	
	1	2.04	0.91						
	2	2.08	1.19						
	3	2.82	1.02						
DP.24.Las personas con discapacidad intelectual pueden consultar dudas sobre la inscripción mediante la atención telefónica.	Total	2.29	1.15	11.00	2, 23.48	<.001**	1<3		.22
	1	1.87	0.88						
	2	2.54	1.33						
	3	3.24	1.09						
DP.25. Las personas con discapacidad pueden ir en persona a la administración para hacer consultas sobre la inscripción.	Total	2.18	1.18	12.86	2, 74	<.001**	1<3	.26	
	1	1.77	0.91						
	2	2.31	1.32						
	3	3.24	1.09						
PC.26. La prueba está adaptada de modo razonable en el número	Total	3.05	0.92	1.33	2, 74	0.27			
	1	3.00	0.81						
	2	2.85	1.07						

de preguntas formuladas. cada una con tres alternativas de respuesta. y el tiempo dispon	3	3.35	1.06						
PC.27. Las preguntas y las instrucciones de la prueba teórica son claras y están escritas en Lectura fácil	Total	2.79	1.07	2.61	2, 74	0.08			
	1	2.68	0.98						
	2	2.54	1.13						
	3	3.29	1.16						
PC.28. Las personas con discapacidad intelectual pueden realizar la prueba teórica oralmente.	Total	1.82	0.98	0.37	2, 74	0.69			
	1	1.77	0.87						
	2	1.77	1.24						
	3	2.00	1.12						
PC.29. Se puede contestar a la prueba teórica en la propia hoja de respuestas o tener otra hoja adaptada para evitar errores al marcar la respuesta.	Total	2.29	1.11	7.48	2, 23.50	.003 **	1<3		.16
	1	1.96	0.88						
	2	2.38	1.33						
	3	3.12	1.11						
PC.30. La persona con discapacidad intelectual puede salir inmediatamente cuando acabe su examen.	Total	2.73	1.12	21.0 7	2, 29.01	<.001 **	1<3		.22
	1	2.34	1.05						
	2	2.85	1.14						
	3	3.71	0.59						
PC.31. En la prueba práctica. está claro qué hay que hacer y cuáles son los criterios de evaluación.	Total	2.36	1.05	14.3 8	2, 24.51	<.001 *	1<3 2<3		.24
	1	2.04	0.83						
	2	2.23	1.24						
	3	3.35	0.86						
PC.32. En la convocatoria se informa de cómo será la prueba práctica y de cuánto tiempo se dispondrá para hacerla.	Total	2.58	1.03	13.7 4	2, 26.25	<.001 *	1<3 2<3		.19
	1	2.36	0.90						
	2	2.23	1.24						
	3	3.47	0.72						
PC.33. En las Comunidades Autónomas	Total	2.21	1.10	6.49	2, 74	0.003 *	1<3	.15	

en las que hay una prueba de idioma. está adaptada a Lectura fácil.	1	1.96	0.93						
	2	2.08	1.19						
	3	3.00	1.17						
PC.34. La prueba de idioma de la Comunidad Autónoma es obligatoria. pero no eliminatoria.	Total	2.09	1.10	0.84	2, 23.26	.45			
	1	1.96	0.93						
	2	2.15	1.28						
	3	2.41	1.37						
PC. 35.En el tribunal de las pruebas selectivas participan personas que han recibido formación específica en discapacidad intelectual.	Total	1.96	0.92	1.23	2, 74	0.30			
	1	1.83	0.84						
	2	2.15	1.07						
	3	2.18	1.02						
PC.36. En el tribunal de las pruebas selectivas participan representantes de los equipos de valoración de la discapacidad intelectual.	Total	1.74	0.94	0.45	2, 74	0.64			
	1	1.66	0.82						
	2	1.85	1.14						
	3	1.88	1.11						
PC.37. En el tribunal de pruebas selectivas participan personas con discapacidad intelectual que están trabajando.	Total	1.65	0.90	0.26	2, 74	0.77			
	1	1.66	0.87						
	2	1.77	1.09						
	3	1.53	0.87						
PC.38. El edificio donde se realizan las pruebas de la oposición tiene barreras para acceder a él.	Total	2.13	1.08	1.96	2, 74	0.15			
	1	2.15	0.96						
	2	2.54	1.20						
	3	1.76	1.25						
PC.39. Es fácil llegar en transporte público al edificio donde se realizan las pruebas.	Total	2.65	1.11	5.20	2, 74	0.01*	1<3	.12	
	1	2.34	1.13						
	2	3.15	0.90						
	3	3.12	0.93						
PC2. 41. La sala de examen está cerca de la entrada para evitar	Total	2.51	1.03	5.56	2, 74	0.01*	1<3	.13	
	1	2.26	0.99						
	2	2.54	1.05						

desplazamientos largos y confusiones en el espacio.	3	3.18	0.88						
PC2.42. La sala donde se realiza la prueba es amplia y luminosa.	Total	2.92	0.86	5.45	2, 74	0.01*	1<3	.13	
	1	2.68	0.78						
	2	3.23	0.73						
	3	3.35	0.93						
PC2.43. El espacio donde se realiza la prueba tiene zonas específicas para las personas con discapacidad intelectual.	Total	2.35	1.13	4.73	2, 74	0.01*	1<3	.11	
	1	2.13	0.97						
	2	2.23	1.24						
	3	3.06	1.25						
PC2.44. Las pruebas se realizan en varios lugares para que todas las personas tengan acceso.	Total	2.49	1.01	0.07	2, 22.39	.93			
	1	2.53	0.80						
	2	2.46	1.20						
	3	2.41	1.37						
PC2. 45. Las personas con discapacidad intelectual cuentan con personal de apoyo para llegar al lugar del examen.	Total	2.65	1.05	1.06	2, 74	0.35			
	1	2.51	0.95						
	2	2.85	1.14						
	3	2.88	1.22						
PC2.46. Los temas de carácter general tienen contenidos comunes a todas las Comunidades Autónomas.	Total	2.87	0.95	0.26	2, 74	0.77			
	1	2.81	0.92						
	2	3.00	1.00						
	3	2.94	1.03						
PC2.47. Existen cursos de preparación para las pruebas de acceso.	Total	2.70	1.11	2.56	2, 74	0.08			
	1	2.83	1.07						
	2	2.92	0.95						
	3	2.18	1.24						

DC: Diseño de la convocatoria; DP: Difusión y proceso de inscripción; PC: Características de la Prueba y PC2: Proceso de evaluación.

* $p < .05$; ** $p < .01$

La tabla anterior nos muestra el ANOVA de cada uno de ellos y el correspondiente resultado de la prueba *post hoc*. Recordamos que el

tamaño del efecto se interpreta, siguiendo a Cohen (1988) del siguiente modo:

1. $\eta^2 \approx 0.01 \rightarrow$ Pequeño
2. $\eta^2 \approx 0.06 \rightarrow$ Medio
3. $\eta^2 \approx 0.14 \rightarrow$ Grande

Aproximadamente un tercio de los indicadores del cuestionario presenta diferencias significativas (indicados con * y con un p valor $< .05$); en esos casos, el tamaño del efecto es medio o grande. Esto indica que la pertenencia a un grupo influye de manera significativa en la valoración de los indicadores. En otras palabras, las diferencias entre los grupos analizados en este estudio, cuando existen, se deben al factor grupo. Este aspecto es importante a tomar en cuenta a la hora de valorar los resultados de la evaluación de indicadores.

Se recomienda realizar un estudio psicométrico con un mayor tamaño de muestra para seleccionar aquellos ítems y definir una estructura que sea estable y fiable; permitiendo la generalización y aplicación extensa del instrumento.

Segunda parte:

2. Proceso de integración en el puesto laboral

El segundo cuestionario destinado a evaluar el proceso de inserción e integración laboral, llamado *Cuestionario de Valoración del Proceso de Integración en el Puesto Laboral*, para ser respondido por técnicos y responsables de empleo (CVIPL_tecn) estuvo formado por 55 ítems de los cuales 49 fueron cumplimentados por todos los perfiles de técnicos y responsables de empleo; los otros 6 solo iban dirigidas

específicamente a algunos de los perfiles. Se midió el grado de acuerdo a través de una escala Likert de 4 puntos (grado de acuerdo: “Totalmente de acuerdo” (valor 4); “Bastante de acuerdo” (valor 3); “Un poco de acuerdo” (valor 2); “Nada de acuerdo” (valor 1). La fiabilidad de esta escala fue de $\alpha = .937$.

Tabla 16.

Ítems del Cuestionario de Valoración del Proceso de Integración en el Puesto Laboral para técnicos (CVIPL_tecn)

#	Contenido del ítem
PA1	Las personas con discapacidad intelectual tienen preferencia a la hora de asignarles un destino laboral, teniendo en cuenta la proximidad a su vivienda o que haya medios de transporte.
PA2	Las tareas del puesto de trabajo están ajustadas a las habilidades de las personas.
PA3	La disposición espacial y señalización en el entorno de trabajo permiten a las personas con discapacidad intelectual orientarse y desenvolverse adecuadamente en el mismo.
PA4	Cuando una persona con discapacidad intelectual se incorpora a su nuevo puesto de trabajo, hay una persona mentora que la recibe, le explica las normas y horario, le enseña el centro y le presenta a sus compañeros y compañeras.
PA5	La Administración aplica una serie de adaptaciones de accesibilidad cognitiva según las necesidades de las personas con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo.
PA6	La Administración facilita a la persona con discapacidad intelectual una guía sencilla, clara y útil explicando (p. ej., con pictogramas, fotos) lo más importante de las funciones y tareas en el puesto de trabajo.
PA7	Con apoyo de la persona preparadora laboral, las personas con discapacidad intelectual realizan tareas sencillas, cortas, bien secuenciadas y empleando apoyos visuales y/o auditivos.

#	Contenido del ítem
PA8	La Administración verifica que las personas con discapacidad intelectual I han comprendido las instrucciones para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo.
PA9	La introducción de tareas nuevas asignadas a las personas con discapacidad intelectual se hace gradualmente y en coordinación con la persona preparadora laboral.
PA10	La Administración es flexible y sensible a las necesidades de las personas y, por tanto, puede adaptarse a ellas con el fin de incorporar requisitos específicos.
PA11	Las personas con discapacidad intelectual reciben una preparación específica en las tareas que ha de hacer cuando se incorpora a su puesto de trabajo.
PA12	Se facilitan instrucciones comprensibles del uso de productos, aparatos y materiales, incluyendo dibujos, fotografías o textos con información corta y sencilla.
MDC1	La Administración sensibiliza sobre la mejora de la accesibilidad en los puestos de trabajo para todas las personas y, en particular, para aquellas con discapacidad intelectual.
MDC2	En el entorno de trabajo, se procura que la persona con discapacidad intelectual pueda expresar abiertamente las posibles dificultades, dudas y opiniones sobre su puesto de trabajo.
MDC3	La Administración defiende que las personas con discapacidad tengan un empleo para que sean más autónomas.
MDC4	La Administración realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su desempeño de las tareas en el puesto de trabajo.
MDC5	La Administración Pública realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su integración social con los compañeros y compañeras.

#	Contenido del ítem
MDC6	La Administración Pública realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su grado de satisfacción con el puesto de trabajo.
MDC7	La Administración Pública realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando el grado de satisfacción de los compañeros y compañeras, y de la persona que la supervisa.
MDC8	La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si está satisfecha con su trabajo.
MDC9	La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si está satisfecha con el ambiente de compañerismo en el trabajo y con la persona responsable del centro.
MDC10	La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si se siente bien en este puesto de trabajo.
MDC11	La preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si es positivo para su entorno familiar y social que esté trabajando.
FHC1	La Administración, ofrece ayuda y formación a las personas con discapacidad intelectual para que resuelvan situaciones nuevas e inesperadas en su puesto de trabajo.
FHC2	En la Administración, se realizan actuaciones para que las personas con discapacidad intelectual se sientan cada vez más competentes para desarrollar sus funciones y tareas laborales.
ASM1	La persona preparadora laboral ofrece mucho apoyo al trabajador/a con discapacidad intelectual cuando empieza en su puesto de trabajo y, poco a poco, lo irá disminuyendo según deje de ser necesario.
ASM2	La Administración cuenta con un/a mentor/a y otros apoyos naturales para facilitar la incorporación y desempeño de la persona con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo.

#	Contenido del ítem
ASM3	La persona preparadora laboral se ocupa de identificar las motivaciones, habilidades, actitudes, intereses, formación y experiencia laboral de la persona con discapacidad intelectual para adaptar el desarrollo del trabajo a sus particularidades.
ASM4	La persona preparadora laboral sigue en contacto con el trabajador o la trabajadora para apoyarle si surge alguna incidencia relacionada con el puesto de trabajo (ej. afrontar cambios, exigencias del puesto o relaciones interpersonales).
ASM5	La persona mentora ayuda a los compañeros y compañeras de la persona con discapacidad intelectual para que le formen y apoyen en el trabajo.
ASM6	Se llevan a cabo reuniones periódicas con los equipos de trabajo que acompañan a las personas con discapacidad intelectual para aclararle dudas y apoyarle ante dificultades.
ASM7	Las personas preparadora laboral y mentora reconocen los logros del trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual cuando se presenta la ocasión.
MR1	El departamento de recursos humanos valora la posibilidad de trasladar a otro puesto de trabajo a la persona con discapacidad intelectual si así lo aconseja su evolución, capacidades y adaptación al puesto que ocupa.
MR2	La Administración rechaza, claramente, la discriminación en su normativa y actuaciones.
FCE1	Se ofrece a la persona con discapacidad intelectual una formación inicial teórico-práctica adaptada a sus características y necesidades, para mejorar sus competencias.
FCE2	La Administración solicita asesoramiento antes de emprender acciones de sensibilización y formación destinadas a la inserción socio laboral de la persona con discapacidad intelectual.
FCE3	Los trabajadores y las trabajadoras reciben formación sobre inclusión social, valor de la diversidad, eliminación de prejuicios y barreras sociales, así como apoyo y acompañamiento efectivo a las personas con discapacidad intelectual.

#	Contenido del ítem
FCE4	La formación a los empleados y empleadas con discapacidad intelectual incluye contenidos accesibles y adaptados a Lectura fácil.
FCE5	La formación sobre cómo relacionarse con las personas con discapacidad intelectual destaca la importancia de actuar con naturalidad, ayudar únicamente si la persona la necesita, evitar infantilismo y actitud compasiva.
PI1	La Administración difunde en formatos accesibles las oportunidades de promoción a las personas con discapacidad intelectual.
PI2	La Administración contempla formación específica para facilitar la promoción a las personas con discapacidad intelectual.
PI3	Los procesos de promoción son fáciles de entender para garantizar que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a las plazas vacantes.
AMG1	Se adapta la información del puesto y materiales relevantes a Lectura fácil.
AMG2	Se emplean los apoyos necesarios en la comunicación (ej. pictogramas).
AMG3	La Administración garantiza la formación para que las personas con discapacidad intelectual identifiquen riesgos.
AMG4	El personal técnico ofrece clases presenciales a las personas con discapacidad intelectual sobre prevención de riesgos laborales.
AMG5	Los controles de la maquinaria son visibles, fáciles de interpretar y seguros en su uso, dotándolos de marcas o colores que ayudan a comprender su funcionamiento.
F1	La familia permanece atenta, apoya y supervisa el proceso de adaptación al puesto de trabajo del familiar con discapacidad intelectual.
F2	La familia de la persona con discapacidad intelectual le ayuda a comprender los problemas que puedan surgir en el trabajo.
Nota	Los siguientes ítems no formaron parte del estudio psicométrico pues están destinadas solo a una submuestra de informantes o no fueron cumplimentados por todos los sujetos.

#	Contenido del ítem
XXX6	Si eres Técnico de Administración Pública NO DEBES RESPONDER A LA SIGUIENTE PREGUNTA. La familia cuenta con el apoyo de organizaciones para ayudar a su familiar con discapacidad intelectual a resolver conflictos en el trabajo.
XXX4	La Administración ofrece pautas y ayudas para que haya buena relación entre las personas con discapacidad intelectual y sus compañeros/as de trabajo.
XXX5	La Administración ayuda a las personas con discapacidad intelectual a resolver problemas con sus compañeros del trabajo.
XXX1	Si eres Responsable de Empleo de Federaciones, NO DEBES RESPONDER A LA SIGUIENTE PREGUNTA. La Administración realiza acciones claramente definidas para favorecer la inclusión laboral y destina la financiación necesaria.
XXX2	Si eres Técnico de Empleo de Entidades de Plena inclusión, NO DEBES RESPONDER A LA SIGUIENTE PREGUNTA. La Administración defiende que las personas con discapacidad tengan un empleo para que sean más autónomas.

Este instrumento no ha sido validado aún por falta de un tamaño muestral suficiente, que permita realizar análisis estadísticos robustos, como pruebas de fiabilidad o validez constructiva. Sin un tamaño muestral adecuado, los resultados obtenidos podrían no ser representativos ni generalizables.

Tabla 17. Fuentes de información

Fuente de Información		
	Frecuencia	Porcentaje
Grupo 1: Técnico de empleo de Entidades de Plena inclusión	31	62.0
Grupo 2: Responsable de Empleo de Federaciones	4	8.0

Grupo 3: Técnico de Administración Pública	15	30.0
Total	50	100.0

El cuestionario fue respondido por 50 técnicos, siendo el grupo mayoritario, nuevamente, el grupo formado por los técnicos de empleo de Entidades de Plena inclusión. En esta muestra casi no hay representación de los técnicos de Empleo de Federaciones (8%).

Los apartados que formaron el cuestionario se muestran en la Tabla 18.

Tabla 18. Apartados del cuestionario sobre el proceso de integración en el puesto laboral

Apartados y número de indicadores	Nº de ítems
<i>Desempeño en el puesto de trabajo</i>	54
• Proceso de acogida / desempeño laboral (PA)	12
• Proceso de reflexión y evaluación sobre medidas de sensibilización, concienciación, seguimiento, actitud. Implicaciones (MS)	12
• Fomento de habilidades y competencias psicológico-funcionales (FHC)	2
• Apoyos sociales y mediación social (ASM)	7
• Medidas de reajuste, permeabilidad y flexibilidad de la administración laboral (MR)	2
• Formación en competencias específicas y Sensibilización (FCE)	5
• Procesos de promoción interna (PI)	3
• Dimensión socio relacional del entorno laboral (DSR)	2*
• Aplicación de medidas generalizadas de accesibilidad (apoyos funcionales-materiales) (AMG)	6
• Familias (Fam)	3

*Ítems perdidos en el proceso de recogida de información

Los descriptivos obtenidos para cada uno de los apartados estudiados en este cuestionario, se muestran en la

Tabla 19.

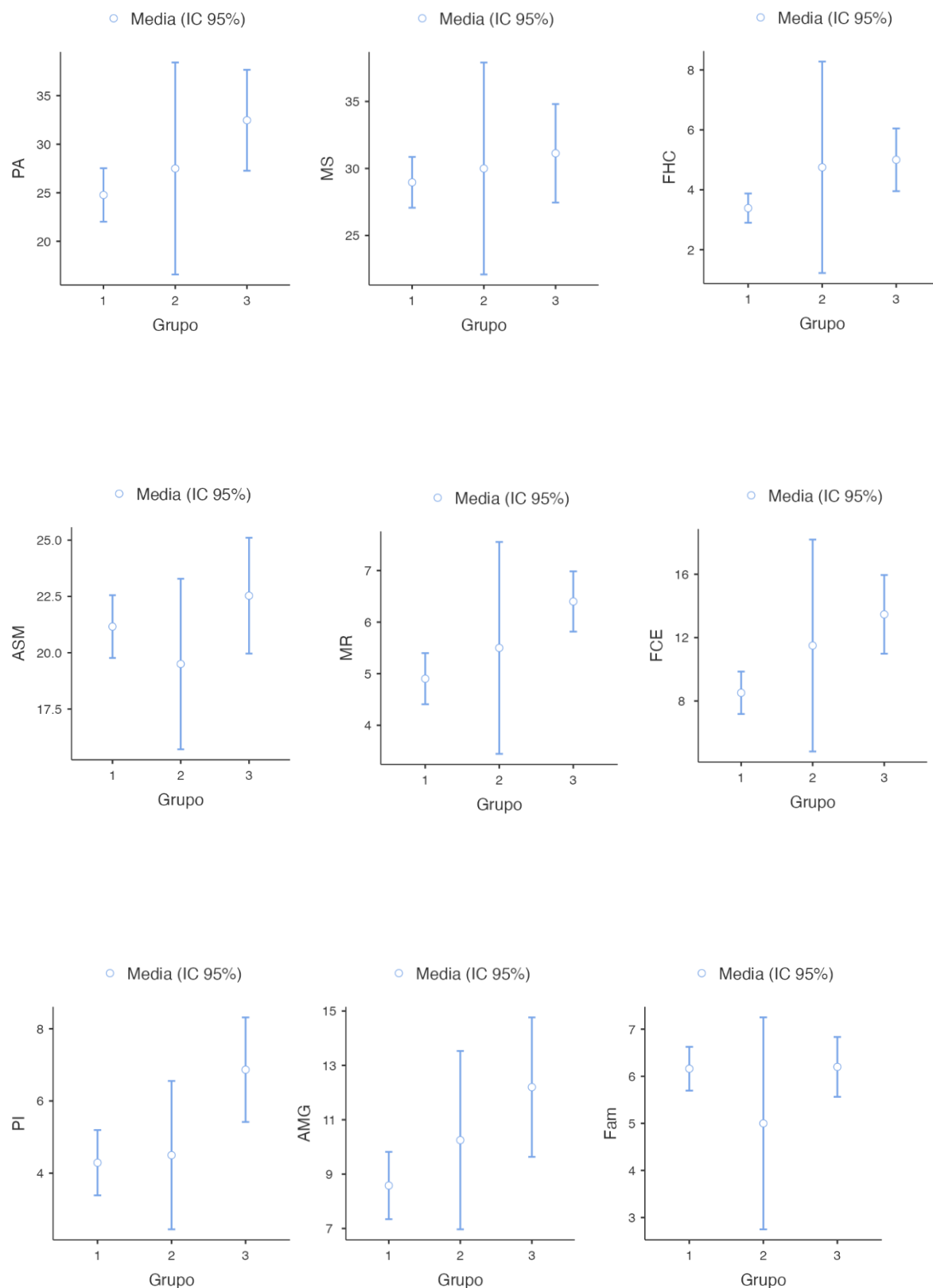
Tabla 19. Descriptivos de los valores totales de cada apartado del cuestionario

Apartado	Mínimo	Máximo	Media	D.S.	Mediana	Asimetría	Curtosis	α de Cronbach (nº de ítems)
PA	13	48	27,30	8,65	26,00	0,30	-0,58	.925 (12)
MS	18	44	29,70	5,60	31,00	0,21	-0,31	.815 (11)
FHC	2	8	3,98	1,73	4,00	0,47	-0,89	.882 (2)
ASM	11	28	21,44	4,01	21,00	-0,63	0,73	.744 (7)
MR	3	8	5,40	1,41	5,00	0,01	-0,86	.584 (2)
FCE	5	20	10,24	4,49	10,00	0,65	-0,70	.911 (5)
PI	3	12	5,08	2,68	4,00	1,19	0,30	.938 (3)
AMG	5	20	9,80	4,01	9,00	0,63	-0,34	.906 (5)
Fam	3	8	6,08	1,26	6,00	-0,22	-0,13	.871 (2)

Resultados del análisis de diferencias de medias en los diferentes apartados según la fuente de información

La Figura 4 contiene las gráficas que representan la comparación de las medias y los intervalos de confianza al 95% (IC 95%) de los diferentes apartados del cuestionario de integración en el puesto laboral para los tres grupos de informantes (ver Tabla 17).

Figura 4. Comparación de las medias y variabilidad de los puntajes en los diferentes apartados por grupo



Queda de manifiesto en estas gráficas la gran variabilidad de los datos de la fuente de información del grupo 2 (responsables de Empleo de Federaciones), debido al pequeño número de sujetos que forman parte de este grupo ($n = 4$). Por lo tanto, tomando en cuenta la información general dada por estas gráficas en relación con los grupos 1 y 3 que presentan menor variabilidad, podemos concluir que, a partir del análisis visual, la tendencia es que el grupo 3 puntúa de manera más favorable, que el grupo 1, los diferentes apartados, con una excepción: los ítems que valoran la familia (Fam) muestran no solo acuerdo entre los grupos 1 y 3 sino que lo hacen sobre una valoración positiva, ya que, como puede apreciarse, las medias se encuentran en el extremo superior del rango de evaluación.

Para analizar si las diferencias son significativas los intervalos de confianza no deben solaparse entre grupos. Pero si los intervalos de confianza se solapan considerablemente, es menos probable que existan diferencias significativas. La existencia de diferencias entre medias se testó con el test de ANOVA.

Para la realización del ANOVA, se comprobó el supuesto de homocedasticidad con el test de Levene, el cual informó que los datos de los tres tipos de informantes mostraron homogeneidad de varianzas, en todos los apartados evaluados (9 en total). A partir de estos datos, el análisis post hoc se realizó con el test de Scheffé.

Tabla 20.

Comparaciones de medias (ANOVA) entre grupos para cada apartado valorado, análisis post hoc y tamaño del efecto

Aptdo/Grupo		Min/Max	Media	DS	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
PA	Total	13/48	27,30	8,65	4.583	2, 47	.015*	.16	1<3
	1		24,77	7,51					
	2		27,50	6,86					

Aptdo/Grupo	Min/Max	Media	DS	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
	3		32,47	9,39				
MS	Total	18/44	29,70	5,60	0.754	2, 47	.476	
	1		28,97	5,17				
	2		30,00	4,97				
	3		31,13	6,63				
FHC	Total	2/8	3,98	1,73	5.745	2, 47	.006*	.20 1<3
	1		3,39	1,33				
	2		4,75	2,22				
	3		5,00	1,89				
ASM	Total	11/28	21,44	4,01	1.105	2, 47	.34	
	1		21,16	3,80				
	2		19,50	2,38				
	3		22,53	4,64				
MR	Total	3/8	5,40	1,41	7.08	2, 47	.002*	.23 1<3
	1		4,90	1,35				
	2		5,50	1,29				
	3		6,40	1,06				
FCE	Total	5/20	10,24	4,49	8.148	2, 47	<.001*	.26 1<3
	1		8,52	3,65				
	2		11,50	4,20				
	3		13,47	4,49				
PI	Total	3/12	5,08	2,68	5.691	2, 47	.006*	.20 1<3
	1		4,29	2,47				
	2		4,50	1,29				
	3		6,87	2,61				
AMG	Total	5/20	9,80	4,01	4.785	2, 47	.013*	.17 1<3
	1		8,58	3,37				
	2		10,25	2,06				
	3		12,20	4,63				
Fam	Total	3/8	6,08	1,26	1.647	2, 47	.204	
	1		6,16	1,27				
	2		5,00	1,41				
	3		6,20	1,15				

Apdo.: Apartado; $n_1 = 31$; $n_2 = 4$; $n_3 = 15$; $n_{\text{Total}} = 50$. Ver nombre completo de apartados en Tabla 18

* $p < .05$; ** $p < .01$

La Tabla 14 refleja los resultados del análisis ANOVA para los apartados evaluados: según los grupos de informantes. Los apartados MS, ASM y Fam no presentaron diferencias significativas entre grupos; mientras que PA, FHC, MR, FCE, PI y AMG mostraron diferencias estadísticamente significativas, siendo todas referidas a que el grupo 3 puntuó esos apartados de manera más positiva o favorable que el grupo 1. El tamaño del efecto de la variable grupo sobre la valoración de cada apartado en el cual se observaron diferencias, fue grande, indicando que el factor pertenencia al grupo de información ejerce un efecto determinante sobre las valoraciones dadas a los indicadores.

Resultados del análisis de las diferencias de medias en cada uno de los indicadores/ítems según la fuente de información

El análisis de los indicadores o ítems y las posibles diferencias debidas a la fuente de información o grupo de pertenencia nos otorga información adicional de los datos obtenidos en esta muestra. La siguiente tabla nos muestra el ANOVA de cada uno de ellos y el correspondiente resultado de la prueba *post hoc*.

Tabla 21.

Comparaciones de medias (ANOVA) entre grupos para cada indicador/ítem, prueba *post hoc* y tamaño del efecto

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
1.PA. Las personas con discapacidad intelectual tienen preferencia a la hora de asignarles un destino laboral, teniendo en cuenta la proximidad a su vivienda	Total	2,56	1,15	1,65	2, 47	0,20		
	1	2,35	1,17					
	2	2,50	1,29					
	3	3,00	1,00					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
o que haya medios de transporte								
2.PA. Las tareas del puesto de trabajo están ajustadas a las habilidades de las personas	Total	2,40	1,03	3,41	2, 47	0,042*	.13	1<3
	1	2,13	0,96					
	2	2,50	0,58					
	3	2,93	1,10					
3.PA. La disposición espacial y señalización en el entorno de trabajo permiten a las personas con discapacidad intelectual orientarse y desenvolverse adecuadamente en el mismo	Total	2,18	0,98	6,92	2, 47	0,002*	.23	1<3; 2<3
	1	1,94	0,89					
	2	1,50	0,58					
	3	2,87	0,92					
4.PA. Cuando una persona con discapacidad intelectual se incorpora a su nuevo puesto de trabajo, hay una persona mentora que la recibe, le explica las normas y horario, le enseña el centro y le presenta a sus compañeros y compañeras.	Total	2,64	0,94	1,60	2, 47	0,21		
	1	2,48	0,93					
	2	2,50	0,58					
	3	3,00	1,00					
5.PA. La Administración aplica una serie de adaptaciones de accesibilidad cognitiva según las necesidades de las personas con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo.	Total	1,90	0,97	3,79	47, 45.36	0,03*	.11	-
	1	1,61	0,76					
	2	2,50	1,29					
	3	2,33	1,11					
6.PA. La Administración facilita a la persona con discapacidad intelectual una guía sencilla, clara y útil explicando (p. ej., con pictogramas, fotos) lo más importante de las funciones y tareas en el puesto de trabajo	Total	1,66	0,90	3,23	2, 47	0,05		
	1	1,42	0,77					
	2	2,00	0,82					
	3	2,07	1,03					
7.PA. Con apoyo de la persona preparadora laboral, las personas con	Total	3,16	0,98	0,08	2, 47	0,93		
	1	3,19	1,11					
	2	3,00	0,82					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
discapacidad intelectual realizan tareas sencillas, cortas, bien secuenciadas y empleando apoyos visuales y auditivos	3	3,13	0,74					
8.PA. La Administración verifica que las personas con discapacidad intelectual I han comprendido las instrucciones para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo	Total	2,18	0,90	8,77	2, 47	<,001*	.27	1<3
	1	1,84	0,69					
	2	2,25	0,50					
	3	2,87	0,99					
9.PA. La introducción de tareas nuevas asignadas a las personas con discapacidad intelectual se hace gradualmente y en coordinación con la persona preparadora laboral	Total	2,44	1,01	0,97	2, 47	0,39		
	1	2,29	0,97					
	2	2,50	1,29					
	3	2,73	1,03					
10.PA. La Administración es flexible y sensible a las necesidades de las personas y, por tanto, puede adaptarse a ellas con el fin de incorporar requisitos específicos.	Total	2,26	0,92	1,54	2, 47	0,23		
	1	2,10	0,83					
	2	2,25	0,50					
	3	2,60	1,12					
11.PA. Las personas con discapacidad intelectual reciben una preparación específica en las tareas que ha de hacer cuando se incorpora a su puesto de trabajo	Total	2,12	1,04	5,91	2, 47	0,005*	.20	1<3
	1	1,77	0,85					
	2	2,25	0,96					
	3	2,80	1,15					
12.PA. Se facilitan instrucciones comprensibles del uso de productos, aparatos y materiales, incluyendo dibujos, fotografías o textos con información corta y sencilla.	Total	1,80	0,81	1,92	2, 47	0,16		
	1	1,65	0,76					
	2	1,75	0,50					
	3	2,13	0,92					
13.MS. La Administración sensibiliza sobre la mejora de la accesibilidad en los	Total	1,96	0,93	4,14	47, 38.13	0,022*	.12	-
	1	1,68	0,70					
	2	2,25	0,96					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
puestos de trabajo para todas las personas y, en particular, para aquellas con discapacidad intelectual.	3	2,47	1,13					
14.MS. En el entorno de trabajo, se procura que la persona con discapacidad intelectual pueda expresar abiertamente las posibles dificultades, dudas y opiniones sobre su puesto de trabajo.	Total	2,54	0,84	4,92	2, 47	0,011*	.17	1<3
	1	2,32	0,83					
	2	2,25	0,50					
	3	3,07	0,70					
15.MS. La Administración defiende que las personas con discapacidad tengan un empleo para que sean más autónomas.	Total	2,64	0,94	6,18	2, 47	0,004*	.21	1<3
	1	2,32	0,83					
	2	2,75	1,26					
	3	3,27	0,80					
16.MS. La Administración realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su desempeño de las tareas en el puesto de trabajo.	Total	2,06	0,91	1,86	2, 47	0,17		
	1	1,87	0,89					
	2	2,25	0,96					
	3	2,40	0,91					
17.MS. La Administración Pública realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su integración social con los compañeros y compañeras y de la persona que lo supervisa	Total	2,06	1,02	1,47	2, 47	0,24		
	1	1,87	0,99					
	2	2,25	0,96					
	3	2,40	1,06					
18.MS. La Administración Pública realiza un seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su grado de satisfacción con el puesto laboral	Total	2,04	0,93	2,81	2, 47	0,07		
	1	1,81	0,83					
	2	2,50	1,29					
	3	2,40	0,91					
19.MS. La Administración Pública realiza un	Total	2,00	0,88	4,70	2, 47	0,014*	.17	1<3
	1	1,74	0,82					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
seguimiento de la inserción de la persona trabajadora con discapacidad intelectual valorando su grado de satisfacción con los compañeros y compañeras.	2	2,00	0,82					
	3	2,53	0,83					
20.MS. La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si está satisfecha con su trabajo	Total	3,60	0,73	3,98	2, 47	0,025*	.15	1>3
	1	3,81	0,65					
	2	3,50	0,58					
	3	3,20	0,78					
21.MS. La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si está satisfecho con el ambiente de compañerismo en el trabajo y con la persona responsable del centro	Total	3,58	0,79	3,55	47, 46.21	0,037*	.20	1>3
	1	3,87	0,56					
	2	3,25	0,96					
	3	3,07	0,88					
22.MS. La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si se siente bien en este puesto de trabajo	Total	3,64	0,72	3,28	47, 43.44	0,046*	.14	1>3
	1	3,87	0,56					
	2	3,50	0,58					
	3	3,20	0,86					
23.MS. La preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si es positivo para su entorno familiar y social que esté trabajando	Total	3,58	0,73	5,02	2, 47	0,011*	.18	1>3
	1	3,81	0,60					
	2	3,50	0,58					
	3	3,13	0,83					
27.FHC. La Administración, ofrece ayuda y formación a las personas con discapacidad intelectual para que resuelvan situaciones nuevas e inesperadas en su puesto de trabajo	Total	1,90	0,93	5,75	2, 47	0,006*	.20	1<3
	1	1,58	0,72					
	2	2,50	1,29					
	3	2,40	0,99					
28.FHC. En la Administración, se realizan actuaciones para que las	Total	2,08	0,90	4,60	2, 47	0,015*	.16	1<3
	1	1,81	0,75					
	2	2,25	0,96					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
personas con discapacidad intelectual se sientan cada vez más competentes para desarrollar sus funciones y tareas laborales.	3	2,60	0,99					
29.ASM. La persona preparadora laboral ofrece mucho apoyo al trabajador/a con discapacidad intelectual cuando empieza en su puesto de trabajo y, poco a poco, lo irá disminuyendo según deje de ser necesario	Total	3,60	0,67	0,82	2, 47	0,45		
	1	3,68	0,75					
	2	3,25	0,50					
	3	3,53	0,52					
30.ASM. La Administración cuenta con un/a mentor/a y otros apoyos naturales para facilitar la incorporación y desempeño de la persona con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo	Total	2,38	1,01	8,35	2, 47	<,001*	.26	1<3
	1	2,00	0,82					
	2	2,50	1,29					
	3	3,13	0,92					
31.ASM. La persona preparadora laboral se ocupa de identificar las motivaciones, habilidades, actitudes, intereses, formación y experiencia laboral de la persona con discapacidad intelectual para adaptar el desarrollo del trabajo a sus particularidades.	Total	3,44	0,79	4,24	2, 47	0,02*	.15	1>2
	1	3,61	0,80					
	2	2,50	0,58					
	3	3,33	0,62					
32.ASM. La persona preparadora laboral sigue en contacto con el trabajador o la trabajadora para apoyarle si surge alguna incidencia relacionada con el puesto de trabajo (ej. Afrontar cambios, exigencias del puesto o relaciones interpersonales).	Total	3,60	0,78	3,57	47, 41.81	0,036*	.15	-
	1	3,84	0,58					
	2	2,75	1,26					
	3	3,33	0,82					
33.ASM. La persona mentora ayuda a los compañeros y compañeras de la persona	Total	2,64	1,08	3,40	2, 47	0,042*	.13	1<3
	1	2,35	1,05					
	2	2,75	1,50					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
con discapacidad intelectual para que le formen y apoyen en el trabajo.	3	3,20	0,86					
34.ASM. Se llevan a cabo reuniones periódicas con los equipos de trabajo que acompañan a las personas con discapacidad intelectual para aclararle dudas y apoyarle ante dificultades.	Total	2,36	1,14	0,57	2, 47	0,57		
	1	2,23	1,20					
	2	2,50	1,29					
	3	2,60	0,99					
35.ASM. Las personas preparadora laboral y mentora reconocen los logros del trabajador o trabajadora con discapacidad intelectual cuando se presenta la ocasión.	Total	3,42	0,81	0,11	2, 47	0,89		
	1	3,45	0,85					
	2	3,25	0,50					
	3	3,40	0,83					
36.MR. El departamento de recursos humanos valora la posibilidad de trasladar a otro puesto de trabajo a la persona con discapacidad intelectual si así lo aconseja su evolución, capacidades y adaptación al puesto que ocupa.	Total	2,28	0,90	3,98	2, 47	0,025*	.15	1<3
	1	2,06	0,93					
	2	2,00	0,82					
	3	2,80	0,68					
37.MR. La Administración rechaza, claramente, la discriminación en su normativa y actuaciones.	Total	3,12	0,77	6,69	2, 47	0,003*	.22	1<3
	1	2,84	0,78					
	2	3,50	0,58					
	3	3,60	0,51					
38.FCE. Se ofrece a la persona con discapacidad intelectual una formación inicial teórico-práctica adaptada a sus características y necesidades, para mejorar sus competencias.	Total	1,90	1,06	3,70	2, 47	0,032*	.14	1<3
	1	1,61	0,88					
	2	2,00	1,41					
	3	2,47	1,13					
39.FCE. La Administración solicita asesoramiento antes de emprender acciones de sensibilización y formación	Total	2,14	1,09	7,22	47, 46.77	0,002*	.32	1<3
	1	1,65	0,71					
	2	2,75	1,50					
	3	3,00	1,07					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
destinadas a la inserción socio laboral de la persona con discapacidad intelectual.								
40.FCE. Los trabajadores y las trabajadoras reciben formación sobre inclusión social, valor de la diversidad, eliminación de prejuicios y barreras sociales, así como apoyo y acompañamiento efectivo a las personas con discapacidad intelectual.	Total	2,02	1,04	6,55	2, 47	0,003*	.22	1<3
	1	1,65	0,88					
	2	2,50	0,58					
	3	2,67	1,11					
41.FCE. La formación a los empleados y empleadas con discapacidad intelectual incluye contenidos accesibles y adaptados a Lectura fácil.	Total	1,78	0,91	4,00	2, 47	0,025*	.15	1<3
	1	1,52	0,77					
	2	2,00	0,82					
	3	2,27	1,03					
42.FCE. La formación sobre cómo relacionarse con las personas con discapacidad intelectual destaca la importancia de actuar con naturalidad, ayudar únicamente si la persona lo necesita, evitar infantilismo y actitud compasiva.	Total	2,40	1,13	4,31	2, 47	0,019*	.16	1<3
	1	2,10	1,14					
	2	2,25	0,50					
	3	3,07	0,96					
43.PI. La Administración difunde en formatos accesibles las oportunidades de promoción a las personas con discapacidad intelectual.	Total	1,74	1,01	7,06	2, 47	0,002*	.23	1<3
	1	1,45	0,85					
	2	1,25	0,50					
	3	2,47	1,06					
44.PI. La Administración contempla formación específica para facilitar la promoción a las personas con discapacidad intelectual.	Total	1,68	0,96	3,75	2, 47	0,031*	.14	1<3
	1	1,42	0,85					
	2	1,75	0,96					
	3	2,20	1,01					
45.PI. Los procesos de promoción son fáciles de entender para garantizar que las personas con discapacidad intelectual	Total	1,66	0,87	4,76	2, 47	0,013*	.17	1<3
	1	1,42	0,81					
	2	1,50	0,58					
	3	2,20	0,86					

Indicador	Grupo	Media	D.s.	F	gl _{1,2}	p	η^2	Post hoc
puedan acceder a las plazas vacantes.								
48.AMG. Se adapta la información del puesto y materiales relevantes a Lectura fácil.	Total	1,76	0,87	3,07	2, 47	0,06		
	1	1,55	0,81					
	2	1,75	0,96					
	3	2,20	0,86					
49.AMG. Se emplean los apoyos necesarios en la comunicación (ej. pictogramas).	Total	1,86	0,99	4,36	47, 45.82	0,018*	.07	-
	1	1,61	0,76					
	2	2,50	1,29					
	3	2,20	1,21					
50.AMG. La Administración garantiza la formación para que las personas con discapacidad intelectual identifiquen riesgos de	Total	2,06	0,94	4,12	2, 47	0,023*	.15	1<3
	1	1,81	0,87					
	2	2,00	0,82					
	3	2,60	0,91					
51.AMG. El personal técnico ofrece clases presenciales a las personas con discapacidad intelectual sobre prevención de riesgos laborales.	Total	2,14	1,01	2,59	2, 47	0,09		
	1	1,90	0,87					
	2	2,25	0,96					
	3	2,60	1,18					
52.AMG. Los controles de la maquinaria son visibles, fáciles de interpretar y seguros en su uso, dotándolos de marcas o colores para comprender su funcionamiento.	Total	1,98	0,89	3,66	47, 39.37	0,033*	.18	1<3
	1	1,71	0,69					
	2	1,75	0,50					
	3	2,60	1,06					
53.F. La familia permanece atenta, apoya y supervisa el proceso de adaptación al puesto de trabajo del familiar con discapacidad intelectual.	Total	3,04	0,67	1,65	2, 47	0,20		
	1	3,13	0,67					
	2	2,50	1,00					
	3	3,00	0,54					
54.F. La familia de la persona con discapacidad intelectual le ayuda a comprender los problemas que puedan surgir en el trabajo.	Total	3,04	0,67	1,79	2, 47	0,18		
	1	3,03	0,66					
	2	2,50	0,58					
	3	3,20	0,68					

Sabiendo que el rango de valores está definido entre 1 y 4, siendo por lo tanto el punto medio igual a 2,5 podemos observar que los indicadores extremos son: (a) los que presentan las medias inferiores: el número 6, el 45 y el 44 cuyo valor no supera el 1,7; y (b) los indicadores que obtienen las medias más altas por encima de 3,60: los ítems 20, 22, 29 y 32.

En esta

Tabla 15 podemos ver que un número importante de indicadores (más del 50%) presentan diferencias según los informantes. Además, cuando existe diferencias significativas en la valoración de algún indicador, debida a la pertenencia a grupo (informante), generalmente se da en la dirección ya habitual: el grupo 3 puntúa de manera más favorable en comparación con el grupo 1. Esto se indica con asteriscos y con un *p valor* < .05 en la tabla.

Sin embargo, esta tendencia se rompe, en esta muestra, de dos maneras: (a) el grupo 1 (Técnico de empleo de Entidades de Plena inclusión) puntúa de manera más positiva que el grupo 3 todos aquellos ítems (3 en total) que se refieren a las funciones o acciones de la persona preparadora laboral, pertenecientes al apartado de Medidas de sensibilización y, (b) en el ítem 3 de Proceso de Acogida, el grupo 2 también da una puntuación significativamente menor que el grupo 3.

Conclusión general

Aunque los datos analizados y presentados en este anexo, de ambos procesos de valoración –proceso de acceso a la convocatoria de empleo público y proceso de integración y desempeño en el puesto laboral–, no pueden ser generalizables a otras poblaciones, la información que

aportan es de interés y se puede concluir, en términos generales, lo siguiente:

- Las fuentes de información puntúan diferencialmente algunos aspectos relacionados tanto con el proceso de acceso a la convocatoria de empleo público como con el de integración laboral.
- Sin embargo, el acuerdo es mayor en el proceso de acceso a la convocatoria de empleo público; ya que solo existe discrepancia significativa en un tercio de los indicadores.
- Se observa un mayor número de indicadores con comportamiento diferencial en el proceso de integración laboral (aproximadamente el 50% de los indicadores mostró diferencias significativas)
- En ambos procesos de indagación, cuando las fuentes difieren significativamente, el efecto de la pertenencia al grupo es un factor muy relevante y ejerce un efecto grande sobre las diferencias.
- Estos datos focalizan sobre la importancia de identificar la proveniencia de la información valorativa, si se utiliza este instrumento sin validar
- Se sugiere realizar una validación estadística del instrumento, con una muestra mayor, para depurar indicadores estables dentro de una estructura de cuestionario que permita la replicabilidad del proceso de evaluación con garantías de fiabilidad y validez.

■



www.plenainclusion.org

