



Resumen del informe:

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	4
Participantes.....	6
Procedimiento	7
Análisis de datos	9
Cómo quedan los cuestionarios	9
Situación del empleo público de las personas con discapacidad intelectual	12
Anexo cuestionarios.....	17
Publicaciones relacionadas	22

Introducción

Este documento es un resumen de la investigación elaborada por la UNED en colaboración con Plena inclusión para 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.

El objetivo central de la investigación es, evaluar y validar la calidad psicométrica - a través de técnicas estadísticas- de dos instrumentos (cuestionarios) creados para la valoración de los procesos de acceso al empleo público y de integración en el puesto laboral. Es decir, evaluar si los cuestionarios creados miden lo que dicen que miden y si lo hacen independientemente de cuando se pregunte o a quien se pregunte.

Como los cuestionarios creados iban dirigidos a personas con discapacidad intelectual fue necesaria la adaptación y validación de estos a Lectura Fácil, según las pautas de la norma UNE 153101:2018 EX de lectura fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos.

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). Los resultados de este estudio previo dieron el contenido de los cuestionarios que se utilizan en el actual proyecto con el objetivo de ser validados. En esta tabla se pueden ver las dimensiones, bloques e indicadores que conformaron los cuestionarios originales que han pasado por el proceso de validación psicométrica:

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

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 (cuestionarios) empleados, y en el uso de otros cuestionarios que carecen de suficientes garantías de calidad psicométrica por lo que se limita el establecimiento de conclusiones robustas. La mejora de los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual requiere una toma de decisiones asentada en evidencias, vinculadas a una adecuada calidad de las mediciones. Existen muchos estudios que abordan las dinámicas de empleo en personas con discapacidad, pero los cuestionarios que utilizan

no han sido validados a través de los procesos estadísticos necesarios que garanticen su fiabilidad y validez, es decir no se sabe a ciencia cierta si miden lo que dicen que miden y lo hacen independientemente de cuando se pregunte o a quien se pregunte. 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, limitado 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.

Participantes

La muestra total estuvo integrada por personas con discapacidad intelectual, familiares y técnicos:

Número de hombres	Número de mujeres	Número de personas que no responden	Número de personas total
355	535	7	897

De estas 887 personas, 661 completaron el cuestionario relativo al acceso a convocatorias públicas de empleo y 103 el referido a la integración en el empleo. Los participantes provenían de diferentes organizaciones de Plena Inclusión o Administraciones Públicas.

Cuestionario de acceso al empleo público:

En el cuestionario relacionado con el acceso al empleo público participaron:

- 584 personas; 451 personas con discapacidad intelectual (número de hombres = 192; número de mujeres = 256) con un rango de edad comprendido entre los 18 y los 61 años (edad media de casi 32 años)

- 133 familiares (número de hombres = 43; número de mujeres = 88) con un rango de edad comprendido entre los 19 y los 76 años (edad media de 56 años).
- 77 técnicos (número de hombres = 25; número de mujeres = 52) con un rango de edad comprendido entre los 23 y los 66 años (edad media de casi 43 años).

En el informe completo se describen los descriptivos de la muestra, desglosados por sexo, edad formación y comunidad autónoma de las personas participantes.

Cuestionario de integración en el puesto laboral:

En el cuestionario relacionado con la integración participaron:

- 153 personas con discapacidad intelectual (número de hombres = 71; número de mujeres = 81) con un rango de edad comprendido entre los 18 y los 66 años (edad media de casi 36 años)
- y 33 familiares (número de hombres = 10; número de mujeres = 23) con un rango de edad comprendido entre los 29 y los 66 años (edad media de 59 años).

En el informe completo de esta investigación se describe la muestra de este estudio desglosados por sexo, edad, nivel de estudios del participante.

- 50 técnicos (número de hombres = 14; número de mujeres = 35) con un rango de edad comprendido entre los 23 y los 65 años (edad media de 42 años).

En el informe completo de esta investigación se describe la muestra de este estudio desglosados por sexo, edad, nivel de estudios del participante y perfil profesional.

Procedimiento

Se crearon 4 cuestionarios 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;

Cuestionarios creados	Personas que contestan los cuestionarios	Número de preguntas	Opciones de respuesta
A.1. Cuestionario acceso al empleo público en lectura fácil.	Personas con discapacidad intelectual y familiares.	31	3 opciones de respuesta: Si, totalmente de acuerdo; Un poco de acuerdo; No estoy de acuerdo.
A.2. Cuestionario acceso al empleo público.	Técnicos de empleo, responsables de empleo de federaciones y técnicos de la administración pública.	31	3 opciones de respuesta: Si, totalmente de acuerdo; Un poco de acuerdo; No estoy de acuerdo.
B.1. Cuestionario integración en el puesto laboral en lectura fácil.	Personas con discapacidad intelectual y familiares.	48	5 opciones de respuesta. 3 preguntas solo iban dirigidas a algunos de perfiles.
B.2. Cuestionario integración en el puesto laboral.	Técnicos de empleo, responsables de empleo de federaciones y técnicos de la administración pública.	55	5 opciones de respuesta. 6 preguntas solo iban dirigidas a algunos de perfiles.

Los cuestionarios se pudieron completar entre los meses de junio y octubre de 2024. Todos los cuestionarios comenzaron con un apartado detallado de consentimiento informado y un proceso de autorización activo. Esta información fue igualmente adaptada y validada a Lectura Fácil en los correspondientes cuestionarios. La fiabilidad de los 4 cuestionarios fue mayor a 0,937 e inferior a 0,967. Esto quiere decir que si se volvieran a pasar los cuestionarios los resultados serían muy parecidos. La máxima puntuación de fiabilidad que se puede tener es de 1,00.

Solo los cuestionarios dirigidos a personas con discapacidad intelectual y sus familias tuvieron un número suficiente de respuestas para hacer un proceso de validación psicométrica.

Análisis de datos

Para los dos cuestionarios para personas con discapacidad intelectual y familiares se hizo un análisis estadístico a través del análisis factorial – exploratorio y confirmatorio.

Para los dos cuestionarios para los técnicos de empleo y de la administración, se hizo un análisis de diferencias de medias.

El motivo por el que se hicieron análisis estadísticos diferentes es porque el número de personas (muestra) que contestaron los cuestionarios fue diferente. Como ya se ha explicado previamente el número de personas con discapacidad intelectual y familiares que contestaron el cuestionario fue alto y esto permite que se haga un análisis estadístico que sirve para decidir que preguntas del cuestionario son más importantes y nos acercan más al conocimiento de la realidad, nos indica que, si volviéramos a preguntar a otro grupo de personas, los resultados serían parecidos. En el caso del número de personas que contestaron los cuestionarios para técnicos de empleo y profesionales de las administraciones, fue menor. Tener menos respuestas impide poder decidir cuáles son las preguntas más importantes; solo nos permite conocer la opinión de las personas que contestaron el cuestionario.

Cómo quedan los cuestionarios

A continuación, se resumen los resultados de los análisis de los cuatro cuestionarios. En el informe completo de resultados se incluyen los análisis estadísticos utilizados.

Cuestionario de acceso al empleo público dirigido a personas con discapacidad intelectual y familiares:

Después de analizar los datos se reconoce que el cuestionario está compuesto de 3 factores y cada factor cuenta con una serie de preguntas. El nombre de los factores se elige teniendo en cuenta la pregunta más representativa de cada factor.

Factor 1: Documentación y requisitos (6 preguntas)

Factor 2: Información clara y adaptada (9 preguntas)

Factor 3: Facilidades y ayudas adicionales (4 preguntas)

Aunque el cuestionario inicial tenía 30 preguntas, tras este proceso de análisis estadístico el cuestionario final pasa a tener 16 preguntas que según estos análisis nos dan una información de calidad sobre la situación del acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, desde el punto de vista de las propias personas y de las familias. En el anexo de este documento se puede ver el cuestionario final de 16 preguntas.

Cuestionario de integración en el puesto laboral dirigido a personas con discapacidad intelectual y familiares:

Después de analizar los datos se reconoce que el cuestionario está compuesto de 2 factores y cada factor cuenta con una serie de preguntas. El nombre de los factores se elige teniendo en cuenta la pregunta más representativa de cada factor.

Factor 1: Apoyo laboral (6 preguntas)

Factor 2: Accesibilidad laboral y formación (10 preguntas)

Aunque el cuestionario inicial tenía 30 preguntas tras este proceso de análisis estadístico el cuestionario final pasa a tener 16 preguntas que según estos análisis nos dan una información de calidad sobre la situación del acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, desde el punto de vista de las propias personas y de las familias. En el anexo de este documento se puede ver el cuestionario final de 16 preguntas.

Estos dos primeros cuestionarios, por lo tanto, se pueden emplear ya con los siguientes usos:

- Auditoría de procesos.
- Seguimiento de la evolución de las convocatorias.
- Evaluación de políticas públicas de inclusión laboral.

En el cuestionario de acceso al empleo público dirigido a técnicos de empleo y profesionales de la administración:

Como ya se ha indicado previamente no se consiguió una muestra suficiente para poder hacer el mismo análisis estadístico que en los dos cuestionarios anteriores. Esto quiere decir que las preguntas están ordenadas en apartados, pero estos apartados no se han podido validar con los datos y el número de preguntas no se modifica.

Apartado 1: Diseño de la convocatoria (DC- 12 preguntas)

Apartado 2: Difusión y proceso de inscripción (DP-13 preguntas)

Apartado 3: La prueba características y proceso de evaluación.

3.1. Características de la prueba (CP-14 preguntas)

3.2. Proceso de evaluación (PE- 7 preguntas)

En el cuestionario de integración al puesto laboral dirigido a técnicos de empleo y profesionales de la administración:

Como ya se ha indicado previamente no se consiguió una muestra suficiente para poder hacer el mismo análisis estadístico que en los dos cuestionarios dirigidos a personas con discapacidad intelectual y familiares. Esto quiere decir que las preguntas están ordenadas en apartados, pero estos apartados no se han podido validar con los datos y el número de preguntas no se modifica.

Apartado 1: Proceso de acogida/desempeño laboral (PA- 12 preguntas).

Apartado 2: Proceso de reflexión y evaluación sobre medidas de sensibilización, concienciación, seguimiento, actitud. Implicaciones (MS-12 preguntas).

Apartado 3: Fomento de habilidades y competencias psicológico-funcionales (FHC- 2 preguntas).

Apartado 4: Apoyos sociales y mediación social (ASM- 7 preguntas).

Apartado 5: Medidas de reajuste, permeabilidad y flexibilidad de la administración laboral (MR- 2 preguntas).

Apartado 6: Formación en competencias específicas y Sensibilización (FCE- 5 preguntas).

Apartado 7: Procesos de promoción interna (PI- 3 preguntas).

Apartado 8: Dimensión socio relacional del entorno laboral (DSR- 2 preguntas).

Apartado 9: Aplicación de medidas generalizadas de accesibilidad (apoyos funcionales-materiales) (AMG- 6 preguntas).

Apartado 10: Familias (Fam- 3 preguntas).

Estos dos últimos cuestionarios, por lo tanto, solo son útiles para conocer la opinión de las personas que los contestan y sus resultados, de momento, no son generalizables. Queda pendiente ampliar la muestra para que los resultados puedan ser generalizables.

Situación del empleo público de las personas con discapacidad intelectual

A continuación, se describen los resultados obtenidos al analizar las respuestas que se han dado a los 4 cuestionarios.

Cuestionario de acceso al empleo público dirigido a personas con discapacidad intelectual y familiares.

Al analizar las respuestas de las personas con discapacidad y de los familiares hemos visto que las personas con discapacidad intelectual están satisfechas con el proceso en sus tres factores (documentación y requisitos, información clara y adaptada, facilidades y ayudas adicionales).

Las familias están satisfechas en 2 de los 3 factores. El factor en el que no están satisfechas es el de facilidades y ayudas adicionales.

En general los familiares están menos satisfechos en los 3 factores, que las personas con discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad suelen elegir con más frecuencia la opción "Sí, totalmente de acuerdo".

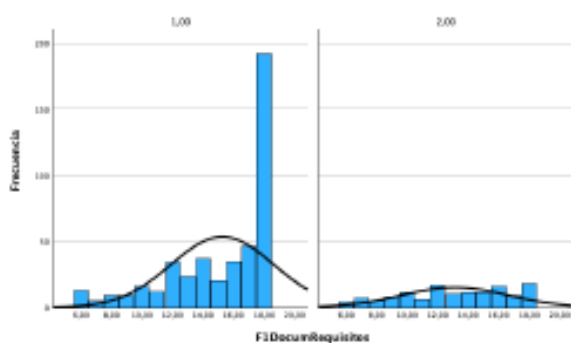


Gráfico: documentación y requisitos

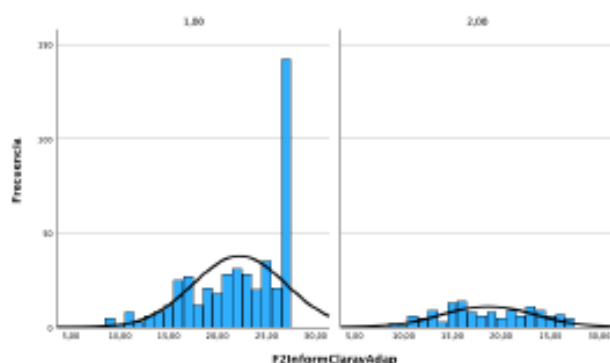


Gráfico: información clara y adaptada

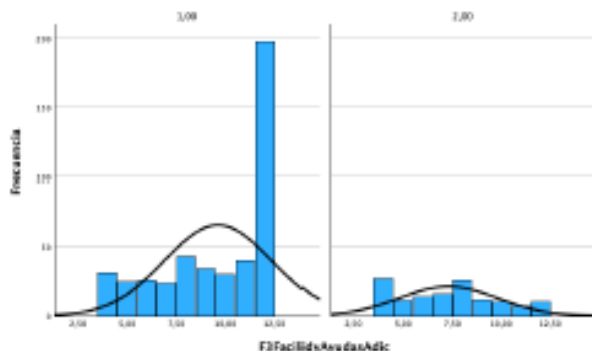


Gráfico: facilidades y ayudas adicionales

Cuestionario de integración en el puesto laboral dirigido a personas con discapacidad intelectual y familiares.

Al analizar las respuestas de las personas con discapacidad y de los familiares hemos visto que las personas con discapacidad intelectual están satisfechas con el proceso en sus dos factores (accesibilidad laboral/formación y apoyo laboral).

Las familias están satisfechas en 1 de los 2 factores. El factor en el que no están satisfechas es el de accesibilidad laboral/formación. En el factor de Apoyo Laboral están solo ligeramente satisfechas ya que la puntuación supera la media teórica, pero por poco.

En general los familiares están menos satisfechos en los 2 factores, que las personas con discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad suelen elegir con más frecuencia la opción "Si, totalmente de acuerdo".

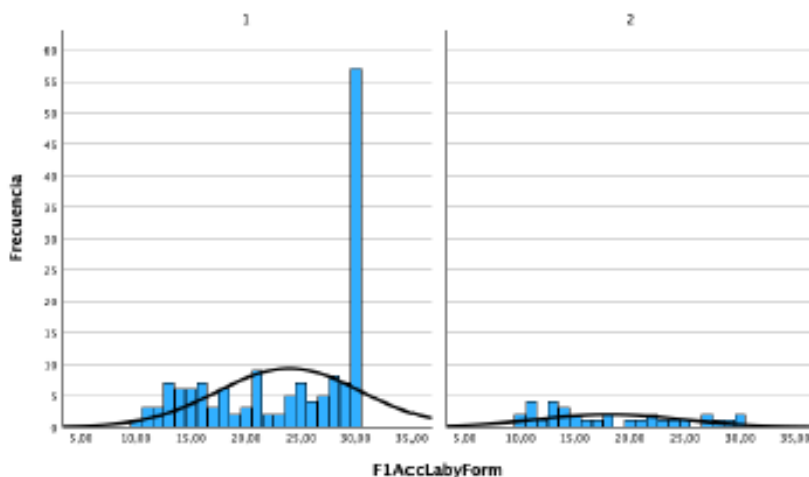


Gráfico: factor 1 accesibilidad laboral y formación

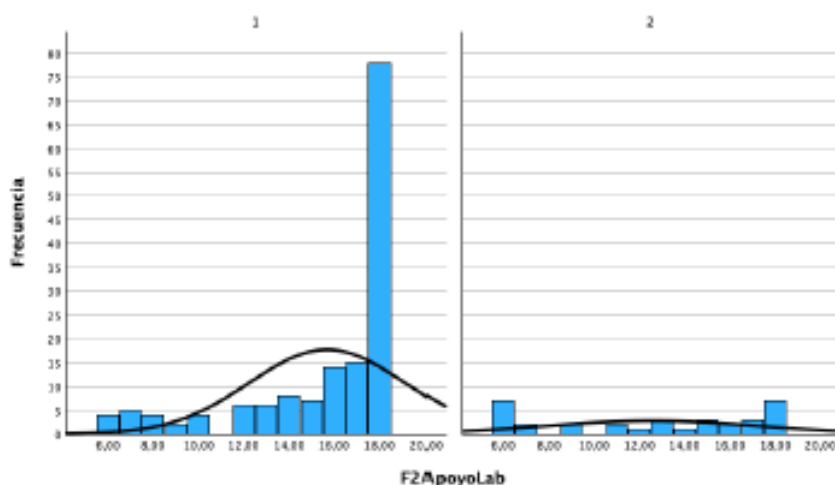


Gráfico: factor 2 apoyo laboral

Cuestionario de acceso al empleo público dirigido a técnicos de empleo y profesionales de la administración.

Se ha realizado un análisis de las respuestas a cada una de las preguntas y las que obtienen **una peor puntuación** son las siguientes:

Pregunta 20. Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.

Pregunta 36. En el tribunal de las pruebas selectivas participan representantes de los equipos de valoración de la discapacidad intelectual.

Pregunta 37. En el tribunal de pruebas selectivas participan personas con discapacidad intelectual que están trabajando.

Estas preguntas están dentro de los apartados de “Difusión y proceso de inscripción” y “Características de la prueba”.

Las preguntas que obtienen **mejores puntuaciones** son:

Pregunta 4. La convocatoria establece requisitos para acreditar la discapacidad intelectual de las personas que se benefician de las plazas reservadas.

Pregunta 5. Los criterios de acceso a la oposición de las personas con discapacidad intelectual son claros.

Pregunta 6. En alguna de las convocatorias de empleo público la Administración establece que “no se exige titulación alguna para acceder” Estas preguntas están dentro del apartado de Diseño de la Convocatoria.

Aunque los datos no son definitivos parece que existen diferencias entre las puntuaciones en función de quien contesta el cuestionario, los técnicos de empleo de Plena inclusión suelen dar puntuaciones más bajas que los profesionales de la administración. Es necesario realizar un estudio en el que participen más personas para poder definir la estructura definitiva de este cuestionario. Los resultados solo representan la opinión de las personas que contestaron.

Cuestionario de integración al puesto laboral dirigido a técnicos de empleo y profesionales de la administración.

Se ha realizado un análisis de las respuestas a cada una de las preguntas y las que obtienen una **peor puntuación** son las siguientes:

Pregunta 6. 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.

Pregunta 44. La Administración contempla formación específica para facilitar la promoción a las personas con discapacidad intelectual.

Pregunta 45. Los procesos de promoción son fáciles de entender para garantizar que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a las plazas vacantes.

Estas preguntas están dentro de los apartados de “Proceso de acogida /desempeño laboral” y “Procesos de promoción interna”.

Las preguntas que obtienen **mejores puntuaciones** son:

Pregunta 20. La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si está satisfecha con su trabajo

Pregunta 22. La persona preparadora laboral, cada cierto tiempo, pregunta a la persona con discapacidad intelectual si se siente bien en este puesto de trabajo

Pregunta 29. 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

Pregunta 32. 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).

Estas preguntas están dentro de los apartados “Proceso de reflexión y evaluación sobre medidas de sensibilización, concienciación, seguimiento, actitud. Implicaciones” y “Apoyos sociales y mediación social”.

Parece que existen diferencias entre las puntuaciones en función de quien contesta el cuestionario, los técnicos de empleo de Plena inclusión suelen dar puntuaciones más bajas que los profesionales de la administración; en el caso de las preguntas relacionadas con las familias no hay diferencias entre los grupos de personas que contestaron el cuestionario y se valoran de manera positiva. Es necesario realizar un estudio en el que participen más personas para poder definir la estructura definitiva de este cuestionario. Los resultados solo representan la opinión de las personas que contestaron.

Anexo cuestionarios

En este anexo se muestran únicamente los dos cuestionarios dirigidos a personas con discapacidad intelectual y familiares ya que son los cuestionarios que se han podido validar estadísticamente. Las preguntas del cuestionario se

muestran según el factor al que pertenecen. En negrita aparecen las preguntas que representan mejor a cada factor, según los análisis estadísticos.

Cuestionario de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual y familiares.

FACTOR 1: Documentación y requisitos

- 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?
- 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
- **En la convocatoria, ¿está claro qué documentos tienes que presentar para que te den puntos por tus méritos?**
- En la convocatoria, ¿está claro cómo tienes que presentar los documentos para que te den puntos por tus méritos?
- El tiempo para presentar tus méritos ¿es suficiente?
- ¿Es fácil saber cuándo puedes presentar tus méritos?

FACTOR 2: Información clara y adaptada

- Las condiciones para acceder a la convocatoria son claras
- 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.

- En la convocatoria de la oposición se dicen las funciones y las actividades que hará la persona en el puesto de trabajo.
- En la página web de la convocatoria hay temarios en Lectura fácil.
- **La página web que publica la convocatoria tiene toda la información en Lectura fácil.**
- Es fácil encontrar la información y las normas sobre la prueba en la página web de la convocatoria.
- La página web de la convocatoria tiene señales visuales para destacar la información importante. Por ejemplo, usa la letra negrita para destacar alguna información.
- *Los formularios de inscripción están adaptados a Lectura fácil.*
- Hay una guía en Lectura fácil para hacer la inscripción.

FACTOR 3: Facilidades y ayudas adicionales

- La convocatoria permite que la persona se inscriba de forma presencial.
- Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre la inscripción.
- **Las personas con discapacidad pueden ir en persona a la administración si tienen dudas.**
- Las personas con discapacidad intelectual pueden llamar por teléfono si tienen dudas sobre los méritos.

Cuestionario de integración al puesto laboral para personas con discapacidad intelectual y familiares.

Factor 1 Apoyo laboral

- 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 visuales.
- Con la ayuda del preparador o la preparadora laboral la persona va haciendo nuevas tareas
- 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.
- 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.
- 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.
- **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

- 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 compañeros.
- La formación para las personas con discapacidad intelectual es accesible y está adaptada a Lectura fácil.
- La Administración informa a las personas con discapacidad intelectual de las oportunidades de promoción de manera accesible

- La Administración da a las personas con discapacidad intelectual formación concreta para que puedan promocionar en su trabajo.
 - 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.
 - **Se adapta a Lectura fácil la información del puesto y los materiales del puesto de trabajo.**
 - Se usan apoyos importantes para la comunicación. Por ejemplo, los pictogramas.
 - La Administración da formación a las personas con discapacidad intelectual para que conozcan los peligros de su trabajo.
 - El personal técnico da clases presenciales a las personas con discapacidad intelectual sobre prevención de riesgos laborales.
 - 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.
-

Publicaciones relacionadas



Informe completo: instrumentos de evaluación de indicadores de acceso e integración al empleo público para personas con discapacidad intelectual- calidad psicométrica.

Plena inclusión España



Infografía del informe de la investigación

Plena inclusión España

Descarga más publicaciones en la web de Plena inclusión

<https://www.plenainclusion.org/publicaciones>





www.plenainclusion.org

