

# Resumen ejecutivo

EVALUACIÓN FINAL EXTERNA

**“Contribuir a fortalecer el acceso al mercado laboral de las y los estudiantes con discapacidad de la Universidad de El Salvador”**

Adriana Pascual Saracho  
Junio de 2026

El documento recoge la evaluación final externa del proyecto “Contribuir a fortalecer el acceso al mercado laboral de las y los estudiantes con discapacidad de la Universidad de El Salvador”, ejecutado por CIDEP en la Universidad de El Salvador (UES), con acompañamiento de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular, y financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) en la convocatoria 2024. El proyecto da continuidad a dos proyectos previos financiados en la convocatoria de 2021 por la AACID y en la de 2022 por la AEXCID en materia de inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior en El Salvador. El proyecto planteó el alcance de los siguientes objetivos: Objetivo General: Contribuir a garantizar el derecho a una Educación Superior Inclusiva en condiciones de equidad y seguridad a estudiantes con discapacidad de la Universidad de El Salvador (UES). Objetivo Específico: Garantizado el derecho a una educación superior inclusiva para el acceso al mercado laboral a estudiantes con discapacidad de la universidad de El Salvador (ODS 4, 5, 8 y 16).

Para ello se plantearon tres resultados:

- Resultado 1: **Fortalecidas las competencias en educación superior inclusiva para la atención del estudiantado con discapacidad, con enfoque de derechos y equidad de género. (ODS 4, 5 y 16)**

- Resultado 2. **Creada e implementada la Estrategia de empleabilidad inclusiva de la UES para estudiantes con discapacidad, con enfoque de derechos y equidad género.**
- Resultado 3. **Sensibilizada la comunidad universitaria y el sector empresarial sobre el potencial laboral de las personas con discapacidad, con enfoque de derechos y equidad género.**

La evaluación planteada está orientada a fomentar el aprendizaje mediante la reflexión conjunta, a la generación de lecciones aprendidas y a apoyar la rendición de cuentas a las personas parte del proyecto y a la sociedad en general, tanto del país receptor como del emisor de la cooperación.

El proceso evaluativo se desarrolló durante 2 meses entre mayo y junio de 2026, a lo largo de 4 fases:

1. Estudio de gabinete de la documentación aportada y elaboración del Plan de Trabajo definitivo.
2. Trabajo de campo, realización de consultas a personas y entidades parte de la intervención y visitas de observación a terreno.
3. Elaboración de informe borrador, previa sistematización del proceso de trabajo de campo, y elaboración del informe final.
4. Socialización de los productos, incluyendo el plan de comunicación y difusión de los resultados y el acta de la reunión de devolución de resultados.

El análisis de la información se llevó a cabo bajo un enfoque metodológico mixto, retomando información de tipo cualitativo con la información cuantitativa disponible y triangulando la información a diferentes niveles, como método para evitar sesgos y obtener resultados confiables. El proceso participativo llevó a la formulación de conclusiones, lecciones aprendidas y recomendaciones de las propias personas involucradas, especialmente del estudiantado con discapacidad de la UES, que también han sido incorporadas como recomendaciones de la evaluación.

Tras la sistematización y análisis de los hallazgos del estudio en relación con los criterios de evaluación se puede concluir que:

1. La intervención presenta una pertinencia muy alta, ya que da respuesta a una necesidad identificada de manera participativa y avalada por las fases previas: la dificultad del estudiantado y de las personas egresadas con discapacidad de la UES para dar el paso de la educación superior al empleo digno. Entre las causas de la exclusión laboral se identificaron el déficit de competencias de la comunidad educativa, la ausencia de mecanismos institucionales de intermediación y prejuicios de la comunidad empresarial. El diseño planteado responde a esta lógica de manera adecuada. Además, el proyecto está plenamente alineado con la Política de Educación Superior Inclusiva de la UES, (2013), con la Política Institucional de Género actualizada en 2022, y con el marco normativo nacional, en particular la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, vigente desde 2021. Se alinea, asimismo, con las prioridades de las entidades socias y de la cooperación andaluza (país prioritario, sectores de educación, género e inclusión, ODS 4, 5, 8 y 16).

La pertinencia se ve reforzada por la debilidad y desarticulación de la institucionalidad pública en materia de discapacidad, que hacen más necesaria una apuesta por construir capacidades de intermediación desde la propia universidad.

2. La coherencia del proyecto se valora como alta. La intervención es la tercera fase de una secuencia lógica y acumulativa que conecta de manera lógica el entorno educativo con el laboral, y articula adecuadamente a distintas instancias de la universidad (Vicerrectoría Académica, UESI, Secretaría de Proyección Social y Secretaría de Comunicaciones). En el plano externo, la coherencia es alta por las sinergias con otros proyectos, como el financiado por la Comunidad de Madrid para la promoción del diccionario LESSA y con los servicios preexistentes de la propia UESI.
3. El proyecto ha resultado eficiente en su gestión y ejecución financiera. La ejecución presupuestaria fue del 100%, la distribución del gasto con un fuerte porcentaje asignado a la partida de personal es coherente con la una intervención de servicios formativos y de acompañamiento; la cofinanciación local, constituye casi una cuarta parte del presupuesto total, con una contrapartida destacable de la UES en personal. La administración de los recursos fue valorada por todos los actores como óptima, así como la relación coste-efectividad. Con un presupuesto limitado se alcanzaron y superaron las metas propuestas. Las ineficiencias identificadas derivan mayormente de algunos recortes presupuestarios durante la aprobación del proyecto y el posterior ajuste en el componente de empleabilidad y de aspectos burocráticos que se escapan al control del proyecto. Los equipos plantearon numerosas lecciones aprendidas que dan cuenta de su apropiación en la gestión del mismo.

4. En términos de eficacia, la mayoría de los indicadores se cumplieron o superaron. En el componente formativo (R1), ambos procesos alcanzaron sus metas, aun con retos en la convocatoria del Diplomado de Estrategias Inclusivas, si bien los potenciales efectos multiplicadores de estas actividades son destacables. El componente de empleabilidad (R2) también fue eficaz al lograr las metas planteadas. 56 jóvenes se formaron en habilidades para el empleo, 11 jóvenes realizaron sus pasantías en empresas y 1 se insertó laboralmente. Además, quedan herramientas de valor, como la estrategia de empleabilidad que favorecerán mayores avances cuando se implemente. Los talleres a estudiantes sobre habilidades laborales y a las familias fueron altamente valorados y permitieron reducir brechas de acceso fortaleciendo la autoconfianza y el respaldo familiar. El único compromiso no alcanzado fue el indicador de género de las pasantías, que la evaluación concluye que no responde a un problema de gestión del proyecto sino a una barrera estructural relacionada con la menor tasa de egreso y graduación femenina y la priorización de la estabilidad económica por parte de las egresadas que ya trabajan. La campaña «Talento sin barreras» se ejecutó íntegramente y superó las metas de cobertura y participación, con un alcance digital relevante. La campaña fue eficaz en cobertura y posicionamiento del mensaje, pero su capacidad para modificar comportamientos empresariales hacia la apertura de plazas en empresas o la contratación en el corto plazo fue más limitada.
5. El impacto se valora como alto y relevante, con cambios destacables en lo individual, lo colectivo y lo institucional, mediante el efecto multiplicador que trasciende a las personas destinatarias directas. En el plano individual, las consultas constatan transformaciones relevantes en la autoestima, el autorreconocimiento como sujetos de derechos y la seguridad para afrontar procesos de selección de parte de las personas con discapacidad

En el plano institucional, la construcción de herramientas normativas y la formación y sensibilización progresiva de cuerpo docente y administrativo está teniendo progresivamente la capacidad de transformar estructuras y barreras actitudinales. La consolidación de la UESI como referente nacional es un impacto que da muestra del alcance del proyecto más allá de la propia universidad. Las empresas participantes han realizado por su parte adaptaciones razonables para acoger a pasantes con discapacidad y algunas de ellas, están desarrollando sus propios mecanismos (normativa interna, comités) para sostener estos avances. Todos estos impactos, deben continuar reforzándose en futuros proyectos.

6. El principal factor de viabilidad de los logros alcanzados es la apropiación institucional y el fortalecimiento técnico de la UESI, altamente comprometida con su rol articulador, junto con las herramientas que deja el proyecto. Frente a ello se identifican riesgos estructurales como la dependencia financiera de la cooperación, con una UESI sin presupuesto propio y dependiente de financiamiento externo para el desarrollo de proyectos; la capacidad instalada en intermediación laboral, delegada a personal no especializado; y un contexto sociopolítico poco favorable al trabajo de las ONGD y con retrocesos en materia de inclusión y discapacidad. La sostenibilidad de los logros depende, en consecuencia y en buena medida, de la continuidad de la apuesta y de que la próxima validación de la Estrategia por el Consejo Superior Universitario lleguen a consolidarse.
7. El proyecto es, en definitiva, una intervención altamente pertinente y coherente, eficientemente gestionada, eficaz y que ha generado impactos cualitativos de gran valor en la transformación de barreras actitudinales e ideológicas y en el posicionamiento institucional de la inclusión en la UES.

Sus principales retos se concentran en la necesidad de profundizar en el componente de intermediación 5 laboral y en la inserción laboral efectiva mediante estrategias permanentes de sensibilización de las empresas, así como en la sostenibilidad financiera de los logros.

Las **recomendaciones** retoman los principales aportes de las personas consultadas y se encuentran en consonancia con los hallazgos del proceso evaluativo y con las conclusiones. A continuación, se presentan las más relevantes:

- De cara a futuros proyectos, fortalecer el componente de empleabilidad, poniendo en marcha la estrategia de manera sistemática y fortaleciendo las competencias del personal de la UESI para asumir de manera plena esta función en aras de la sostenibilidad de los logros alcanzados. .
- Rediseñar las pasantías con una duración mínima de tres meses, manteniendo el apoyo económico (condición efectiva de acceso, especialmente para las personas con discapacidad de forma proporcional con el fin de fortalecer la experiencia y dar al pasante la oportunidad de desarrollar y demostrar sus capacidades de cara a una posible contratación.
- Orientar la oferta de pasantías al interés del estudiantado según su orientación profesional y el tipo de institución en el que le gustaría desarrollar su experiencia, ampliando el abanico de entidades de acogida a organismos internacionales, ONG, medios de comunicación, etc.
- Sostener el Diplomado a personal docente y administrativo incorporando deliberadamente, como criterio explícito de selección desde la convocatoria, a personas con capacidad de decisión normativa para maximizar el efecto multiplicador de la formación.

Fortalecer la sensibilización a nivel de decanatos, para facilitar la participación del personal de las facultades en su horario laboral.

- Incorporar a los talleres del estudiantado módulos de ética y valores, inteligencia artificial aplicada, oratoria y comunicación no verbal, marketing digital y ciberseguridad, conforme a lo solicitado por las personas participantes.
- Sostener una estrategia de sensibilización empresarial continuada a través del personal técnico y las campañas y profundizar la adaptación y el acompañamiento del puesto de trabajo, mediante visitas in situ y recomendaciones a la empresa.
- Impulsar la validación de la Estrategia de Empleabilidad Inclusiva por el Consejo Superior Universitario, de modo que adquiera carácter de obligatorio cumplimiento para las facultades, e integrar en futuros proyectos las propuestas del Diplomado ya aprobadas para que no queden sin ejecución por falta de recursos.
- Abordar la fragmentación de la bolsa de empleo, especialmente la bolsa central de Proyección Social frente a las bolsas autónomas de las facultades, promoviendo la articulación de las distintas unidades en torno a criterios comunes de inclusión.
- Considerar la señalización institucional y la ampliación de la guía podo táctil, incorporar al personal de seguridad en los procesos de sensibilización para que vele por el cumplimiento de las normas de accesibilidad.
- Destinar recursos para la adquisición y formación en tecnología de apoyo al estudiantado con discapacidad.
- Mantener y enriquecer el Diccionario LESSA como herramienta «viva», ampliándolo con vocabulario especializado de cada área de conocimiento, y sostener los cursos de lengua de señas con la metodología implementada en esta última edición.

