



FUNDACIÓN ADECCO



# Jóvenes con discapacidad: motor de futuro

# Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Metodología	4
Objetivos	5
¿Cómo son los jóvenes con discapacidad?	6
Desempleados versus empleados	9
El paro, preocupación número uno	11
El empleo, motor hacia la inclusión	13
Panorama actual del mercado laboral	14
Perspectivas laborales: ¿Qué buscan los jóvenes?	16
¿Qué competencias buscan las empresas?	18
Fundación Adecco y los jóvenes con discapacidad	19
Conclusiones	20
Fuentes	21

# Carta de Francisco Mesonero

Tras la recesión económica, los jóvenes fueron uno de los grandes damnificados y, pese a que, actualmente, las estadísticas reflejan mejoras de empleo, todavía son muchos los que encuentran dificultades a la hora de introducirse en el mercado laboral y mantenerse en un mismo puesto de trabajo.

Las nuevas generaciones arrastran el problema endémico de la precariedad y conviven con la inestabilidad y la desconfianza, además de ser testigos de las dificultades para hacer realidad sus expectativas. Sin embargo, todo ello les ha convertido en generaciones exigentes donde no todo vale. Los jóvenes de hoy en día buscan empresas que respondan a un propósito y tengan un impacto real en la sociedad. Las generaciones más jóvenes están cambiando las reglas del juego del mercado laboral.

Tienen claro que la base de un buen candidato para un empleo va más allá de un buen currículum: se valoran cada vez más otro tipo de competencias, las conocidas soft skills, que se adquieren con vivencias y experiencias fuera del ámbito académico. Aun así, la transición entre el fin de la etapa formativa y la primera oportunidad profesional es, para la inmensa mayoría, un gran reto, y resulta una prioridad europea y global abordar los problemas a los que se enfrentan los jóvenes.

Los jóvenes con discapacidad acostumbran a ver incrementadas las dificultades; a las preocupaciones que presenta su generación, se añaden las que tienen que ver con prejuicios y estereotipos en las empresas y la sociedad. Por ello, es fundamental recordar la importancia de poner en valor su talento y dejar la discapacidad pasar a un segundo plano. Obtener un empleo les protege de la exclusión social y garantiza, de cierta forma, una mayor integración

en la sociedad. Además, se traduce también en una mayor autonomía personal e independencia, desarrollo de unas relaciones sociales normalizadas y participación social en la vida de la comunidad y en actividades de ocio.

Actualmente, en el panorama empresarial, conviven cuatro grandes generaciones heterogéneas: los baby boomers, la generación X, los millennials y los más jóvenes: la generación Z. Todos ellos cohabitan en las empresas y trabajan juntos en equipo. Sin embargo, cada uno tiene una visión diversa del empleo y de lo que esperan de las empresas; sus expectativas y objetivos profesionales son diferentes.

Una vez más, presentamos de la mano de JYSK, el informe Jóvenes con Discapacidad, motor de futuro, con el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre el potencial de los jóvenes con discapacidad y los beneficios que éstos aportan a los entornos de trabajo. Las empresas tienen el gran desafío de aprovechar este talento en un panorama empresarial donde conviven diferentes generaciones en una sociedad que se encuentra en plena transformación digital. Además, creemos fundamental el conocimiento de la realidad de este grupo pues es esencial en el diseño de las políticas que pretenden mejorar la situación de los jóvenes, en general, y de los jóvenes con discapacidad, en particular.

El presente informe pretende servir como denuncia de los estereotipos y barreras existentes. Si la juventud hoy en día se caracteriza por la precariedad, con el añadido de la discapacidad, esta precariedad se torna casi en algo garantizado si no hacemos por evitarlo desde las empresas.

**Francisco Mesonero**

Director General de la Fundación Adecco

---

# Metodología

En 1999, la ONU estableció el 12 de agosto como el Día Internacional de la Juventud para promover el papel de los jóvenes como agentes de cambio y concienciar sobre los desafíos y problemas a los que estos se enfrentan. La ONU define a la población juvenil como las personas entre 15 y 24 años. Desde Fundación Adecco, incluimos en el concepto jóvenes aquellos hasta 30 años, pues consideramos que, en general, las personas con discapacidad ven prolongada su etapa formativa y educativa con respecto a la de los jóvenes sin discapacidad y, por ello, resulta interesante ampliar el rango de edad para así conocer sus problemáticas e inquietudes.

El presente informe se ha realizado en base a una encuesta realizada a 300 jóvenes con discapacidades físicas, psíquica, intelectuales, sensoriales o con pluridiscapacidad, residentes en España, entre 16 y 30 años. Un 34% han sido personas con discapacidad física; seguidas de un 31% con discapacidad psíquica y/o intelectual, un 17% con discapacidad sensorial y un restante 8% con otras discapacidades.

La distribución de la encuesta online se ha realizado a través de la base de datos interna de la Fundación Adecco, complementada con la difusión en las redes sociales y otros canales de comunicación.

Además, se han consultado datos en portales oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE) para realizar un diagnóstico del empleo de las personas con discapacidad y así, poder entender mejor las dificultades que se encuentran a la hora de insertarse en el mundo laboral. También se ha contado con el conocimiento de expertos del equipo de consultoría en integración e inclusión de la Fundación Adecco.

---

# Objetivos

El informe Jóvenes y Discapacidad persigue los siguientes objetivos:

- Dar a conocer el panorama del empleo de los jóvenes con discapacidad y comprender las principales necesidades vinculadas a procesos de transición hacia el mundo laboral.
- Profundizar en el análisis de los factores que influyen en la penetración de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral.
- Servir como herramienta de sensibilización y concienciación, orientada a dar a conocer esta situación, identificando las desigualdades y factores de riesgo relacionadas con la inclusión y la exclusión laboral.
- Romper con los estereotipos y prejuicios vinculados a los jóvenes con discapacidad.
- Divulgar y generar debate fomentando un intercambio de ideas.
- Ofrecer consejos para facilitar el acceso al mercado laboral actual.

# ¿Cómo son los jóvenes con discapacidad?

**En momentos de crisis, las personas en situación de vulnerabilidad son las más afectadas por sus consecuencias. Así sucede con los jóvenes con discapacidad.**

Si ser joven ya es complejo en una sociedad donde la inestabilidad y la incertidumbre están a la orden del día, al añadir la discapacidad, la situación se torna aún más compleja.

Los jóvenes españoles representaban a principios del año 2018 el 30,04% de la población española. A diferencia de la población total que tiende a incrementarse en los últimos años, la población de los jóvenes menores de 30 años no cesa de disminuir desde que tocó techo en 2008. Esta tendencia que con el tiempo se va consolidando explica el envejecimiento generalizado: treinta de cada cien personas son menores de 30 años mientras que en 2007 eran casi treinta y cuatro.

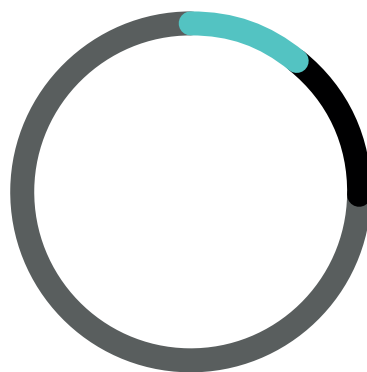
En el caso de los jóvenes con discapacidad, en España, se contabilizaban 92.100 (hasta 25 años), un 3% más que el año anterior (89.400 jóvenes). Esto representa el 5% del total de personas con discapacidad en edad laboral a nivel nacional y un 2% del total de jóvenes en nuestro país.

A diferencia del resto de jóvenes, el número total de jóvenes con discapacidad menores de 25 años ha aumentado un 3%; sin embargo, aquellos que están en activo bajan un 6,5%.

Lo más destacable de la relación de los jóvenes con discapacidad y el mercado laboral es su baja participación, con una tasa de actividad del 25,4%, o lo que es lo mismo el 74,6% de los jóvenes con discapacidad no tiene empleo ni lo busca.

## Jóvenes de 16 a 24 años con discapacidad

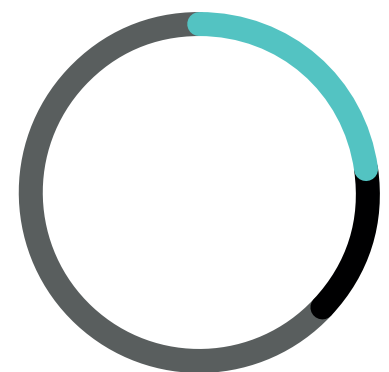
En porcentaje.



● 74,6% Inactivos ● 11,1% Con empleo  
● 14,3% Parados

## Jóvenes de 16 a 24 años sin discapacidad

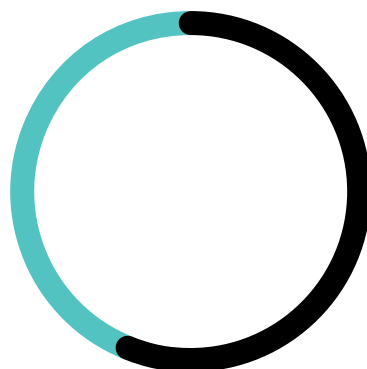
En porcentaje.



● 62,9% Inactivos ● 22,9% Con empleo  
● 14,2% Parados

## Jóvenes activos de 16 a 24 años con discapacidad

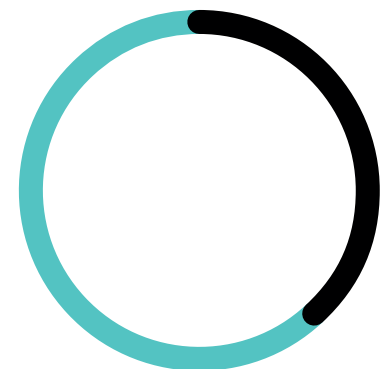
En porcentaje.



● 56,2% Parados ● 43,8% Con empleo

## Jóvenes inactivos de 16 a 24 años sin discapacidad

En porcentaje.



● 38,3% Parados ● 62,7% Con empleo

**Este año se registran 4.339 jóvenes más menores de 25 años con discapacidad en inactividad**

Con ello, 23.393 jóvenes con discapacidad son activos, de los cuales 9.419 están buscando trabajo. Pese al aumento del número de jóvenes parados con discapacidad de un 5,4%, la tasa de paro sin embargo registra un 56,2% frente al 60,6% del año pasado dado el aumento de la población joven con discapacidad en 2.700 jóvenes menores de 25 años más.

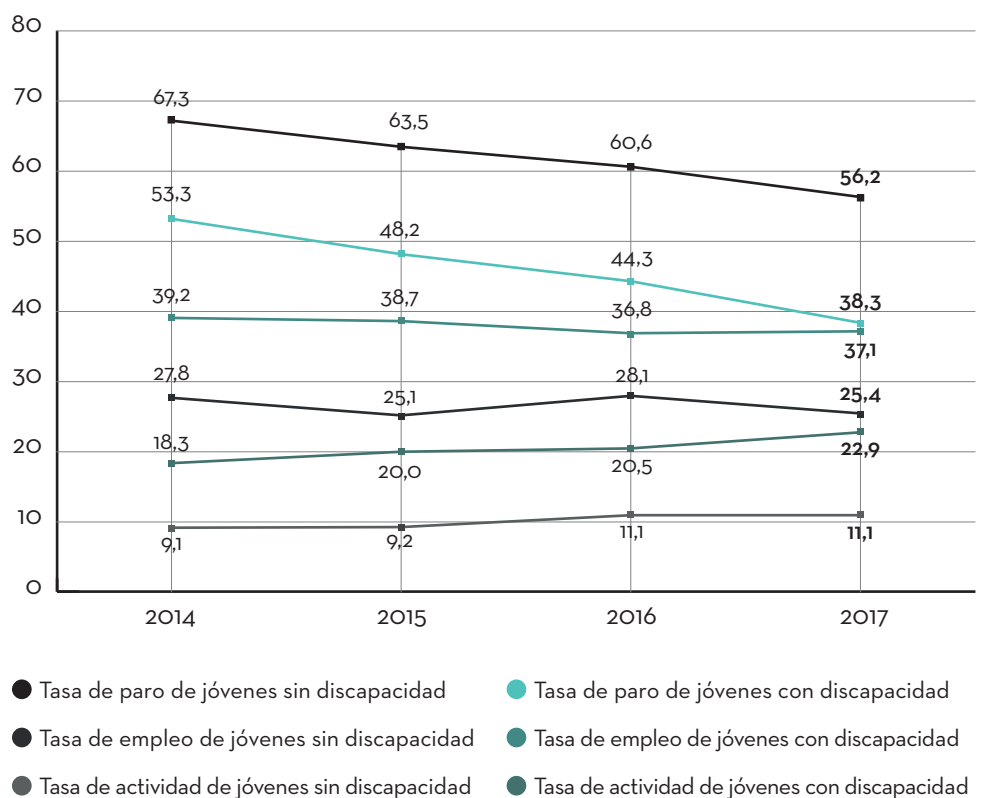
Cabe destacar que el número de jóvenes menores de 25 con discapacidad ha aumentado en 2.700 personas. Un aumento que también se ha visto reflejado en el número de jóvenes con discapacidad inactivos: este año se registran 4.339 jóvenes más menores de 25 años con discapacidad en inactividad.

A su vez, las diferencias respecto a los jóvenes sin discapacidad siguen siendo muy notables: su tasa de paro también en descenso anotaba un 38,3% como podemos observar en el gráfico a continuación.

Entre las causas que subyacen detrás de este aumento, destacan principalmente las siguientes:

**Comparativas de las tasas de actividad, empleo y paro de jóvenes hasta 24 años con y sin discapacidad**

En porcentaje.



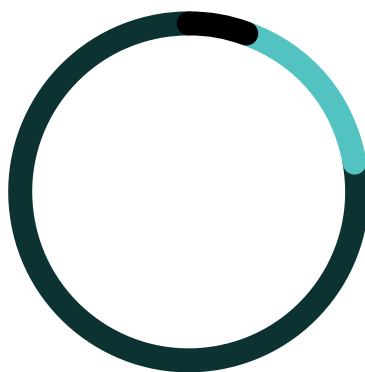
· Los prejuicios y creencias estereotipadas en las empresas frenan la contratación de jóvenes con discapacidad. Aunque estamos presenciando todo un cambio de mentalidad en las empresas pues son muchas las que comienzan a apostar por la Diversidad y la Inclusión como ventaja competitiva, todavía queda camino por recorrer para comenzar a palpar las consecuencias reales.

· En esta misma línea, las barreras psicológicas de carácter intrínseco también dificultan el acceso al mercado laboral. Entre ellas, se encuentran la sobreprotección familiar, las inseguridades, falta de confianza y temor.

· La carencia formativa es un gran obstáculo para insertarse en el mercado laboral actual. Está demostrado que el nivel formativo es también determinante y marca la entrada al mundo laboral. Las personas con discapacidad, especialmente aquellas que tienen discapacidad intelectual, terminan su formación con 18 años por falta de una verdadera educación inclusiva, lo cual aumenta la brecha formativa que existe actualmente entre los jóvenes con discapacidad y el resto.

### Personas con discapacidad por grupo de edad

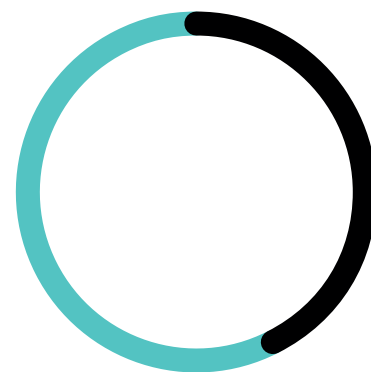
En porcentaje.



● 5% >25 años      ● 25% 25-44 años  
● 70% 45-64 años

### Personas con discapacidad por sexo

En porcentaje.



● 42,5% Mujeres 791.400      ● 57,5% Hombres 1.069.100



# Desempleados versus empleados

Analizamos los perfiles de los jóvenes encuestados para lograr dibujar el perfil medio de un joven con discapacidad desempleado frente al de uno empleado.

Empleado con discapacidad VS. Desempleado con discapacidad

24 años   22 años

74% técnicos o universitarios

44% tiene estudios superiores

“La formación superior juega un papel determinante a la hora de buscar empleo”

El 100% opina

“La formación no garantiza nada”

El 20% opina

¿Te has sentido discriminado?

56%

60%

¿Tienes estudios presenciales?

92%

95%

¿Vives con tus padres por motivos económicos?

68%

62%

Podremos entender mejor qué es lo que lleva a algunos jóvenes a encontrar trabajo y a otros no si los comparamos. Conocer la realidad de los diferentes jóvenes nos ayuda a identificar qué políticas pueden ayudarles.

### Empleado con discapacidad

El joven empleado con discapacidad tiene rostro de mujer (59%) y una media de edad de 24 años. De entre los encuestados, la mayoría certifica una discapacidad física o psíquica (66%). En cuanto al nivel formativo que alegan aquellos que se hallan trabajando, un 74% tiene estudios técnicos o universitarios y afirma en un 100% confiar en que la formación superior juega un papel determinante a la hora de buscar empleo.

En cuanto a la estructura familiar de estos jóvenes, el 74% afirma vivir con sus padres por motivos económicos (68%) y falta de autonomía en un 11%.

Respecto a sus estudios, prácticamente la totalidad los ha realizado de manera presencial (92%) y un 56% asegura haberse sentido discriminado por tener discapacidad.

### Desempleado con discapacidad

Los jóvenes desempleados con discapacidad se encuentran en dicha situación por diversas razones:

Estoy buscando trabajo (70,8%)

Todavía sigo estudiando (25,8%)

Otros motivos (3,4%)

El joven desempleado con discapacidad que busca empleo también tiene rostro de mujer (54%) y una media de edad de 22 años. A diferencia del empleado, solo un 44% tiene estudios superiores (técnicos o universitarios) y tan solo el 33% cree que los estudios son fundamentales a la hora de acceder al mercado laboral. El 51% tiene estudios secundarios y un 22% afirma que a día de hoy la formación no garantiza nada.

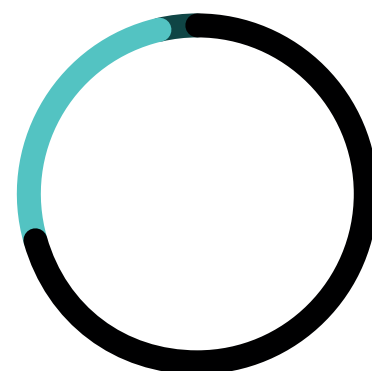
En cuanto a su estructura familiar, el 85% vive con sus padres y alega también motivos económicos (62%) y falta de autonomía (25%).

Respecto a sus estudios, prácticamente la totalidad los ha realizado de manera presencial (95%) y un 60% asegura haberse sentido discriminado por tener discapacidad.

Se constata entonces que tanto el grado de discapacidad como el nivel de estudios afectan a los más jóvenes en la búsqueda de empleo. A mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y

### ¿Por qué estás desempleado?

En porcentaje.



- 63% Estoy buscando trabajo
- 23% Sigo estudiando
- 3% Otros motivos

# El paro, preocupación número uno

**No encontrar empleo es una de las preocupaciones principales de los jóvenes y, sin embargo, es justamente a través de éste que se pueden abordar otras problemáticas que les inquietan, de manera integral.**

Los jóvenes de nuestro país conforman un grupo amplio y heterogéneo, pero se enfrentan a problemáticas comunes:

Falta de oportunidades laborales

Dificultades formativas

Acceso a la vivienda

Independencia económica

Según la octava edición de la Encuesta Global Millennials 2019 de Deloitte, las cinco principales preocupaciones personales de los jóvenes en España son el desempleo (39%), la corrupción política y en las empresas (27%), el cambio climático (25%), el terrorismo (23%) y el acoso sexual (19%). Estas preocupaciones, aunque similares, no coinciden en orden con las inquietudes que tiene el resto de la juventud a nivel mundial pues sitúan el cambio climático como primera preocupación, seguido de una desigualdad en los salarios y el desempleo.

En el año 2015, nacieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde 189 países se comprometieron a seguir una hoja de ruta con la que tratar de poner fin a una serie de problemáticas mundiales. Entre ellas, se encuentra el ODS 8 que hace referencia al trabajo decente y crecimiento económico. Con un trabajo digno, los jóvenes pueden abordar el resto de las problemáticas a las que se enfrentan, siendo así la mejor solución para hacer realidad sus aspiraciones, mejorar sus condiciones de vida y darles un papel activo en la sociedad.

El empleo juvenil se convierte entonces

## ¿Qué preocupa a los jóvenes con discapacidad?

En porcentaje.



en una prioridad mundial para asegurar el crecimiento saludable de las economías mundiales y avanzar en otras problemáticas como pueden ser: el hambre, la pobreza, la desigualdad de género u otras desigualdades sociales. No perder una generación entera de talento, innovación, ganas de trabajar y diversidad es todo un reto para las empresas actuales.

Para los jóvenes con discapacidad, el desempleo también se presenta como un gran miedo y una de sus principales preocupaciones con un 87%.

Sin duda, el desempleo es una de las grandes huellas que ha dejado la crisis en los más jóvenes que han crecido y se han socializado durante la misma. No solo les preocupa no lograr tener un empleo, sino que no puedan mantener o mejorar su nivel de vida: una vida digna, autónoma e independiente, a través de un empleo de calidad.

El 30% de los jóvenes con discapacidad encuestados asegura no superar el proceso de selección y un 59% afirma que, a la hora de encontrar empleo, la discapacidad es una variable que considera que le perjudica. En esta línea, todavía un 25% de los jóvenes con discapacidad prefiere no indicar en su currículum que tiene discapacidad.

La vivienda es la segunda gran preocupación (29%) aunque casi a 60 puntos porcentuales de diferencia respecto al empleo. Muchos jóvenes alegan motivos económicos a la hora de ver frustrado sus deseos de emancipación. Así, la vivienda se ha convertido en un anhelo para las generaciones más jóvenes que cada vez ven más difícil la autonomía económica.

---

### Un 59% afirma que, a la hora de encontrar empleo, la discapacidad es una variable que considera que le perjudica

---

El área académica (la formación) también inquieta a los jóvenes con discapacidad. Cada vez son más los que valoran otro tipo de competencias adquiridas en otros entornos fuera de lo académico. Sin embargo, es innegable que hoy en día aquellos con estudios superiores e idiomas tienen más facilidades a la hora de encontrar trabajo. Si bien es cierto, las nuevas generaciones son inquietas y buscan un propósito al que darle respuesta, siendo prioritaria la vocación profesional y los valores de la empresa.

El ocio y el estilo preocupa al 12% de los jóvenes encuestados. Las nuevas generaciones están cada vez más contactadas al mundo global y como afirma la encuesta de Deloitte, viajar es el mayor hobby para la mayoría pues consideran esta experiencia como una oportunidad de aprendizaje y experiencia donde adquirir competencias trasladables a otros aspectos de la vida.

Las relaciones afectivas y sexualidad forman parte del desarrollo integral de las personas con discapacidad y es un ámbito que sigue estando poco abordado en nuestra sociedad. Sin embargo, se trata de un derecho más de las personas con discapacidad.

La familia es el eje fundamental de apoyo para los jóvenes de nuestro país y, en el caso de los jóvenes con discapacidad, se presenta como pilar y columna vertebral que sostiene su equilibrio y bienestar. Sin embargo, existe el peligro por parte de los padres de caer en la sobreprotección que no haría más que mermar el desarrollo personal y profesional de los jóvenes.

La igualdad de género también preocupa a los jóvenes con discapacidad. Es una realidad que las nuevas generaciones están comprometidas en materia de justicia social y tienen una conciencia creciente sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

La jubilación, aunque lejana, es todo un desafío para los jóvenes de nuestro país. Vivimos en una sociedad cada vez más envejecida donde la población más joven no deja de disminuir, al compás que la tasa de natalidad. Tener hijos a edades jóvenes se presenta casi como una utopía dada la precariedad.

Además, los jóvenes destacan otras preocupaciones como la inclusión y la integración plena de las personas con discapacidad pues todavía son muchas las barreras que encuentran y muchas las diferencias en cuanto a oportunidades reales como ilustran los números de empleo de este informe.

---

# El empleo, motor hacia la inclusión

**El 37% de los jóvenes con discapacidad no ha trabajado nunca. Además, el número de jóvenes con discapacidad en inactividad ha aumentado en 4.332 jóvenes en el último año.**

Para avanzar y mejorar como sociedad, es imprescindible considerar todos los talentos. En esta línea, Fundación Adecco ofrece los 5 argumentos más importantes que ilustran el valor del empleo como llave hacia la inclusión de los jóvenes con discapacidad.

El empleo aporta independencia económica y realización personal. Además, el trabajo para los jóvenes con discapacidad fortalece la economía y fomenta un entorno de jóvenes activos, que consumen, ahorran y producen.

---

**Es imperativo potenciar el acceso al mercado laboral de los jóvenes con discapacidad valorando al candidato por su talento**

---

Asimismo, normaliza la discapacidad de los más jóvenes al atenuar sus dificultades y barreras, y así equiparar sus oportunidades profesionales con las de sus coetáneos.

El empleo es una herramienta básica para el desarrollo personal de todas las personas. Se trata de una oportunidad de crecimiento y de adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades, además se convierte en un elemento esencial para la integración social.

Las personas pueden sentirse implicadas en la sociedad y poner sus habilidades al servicio de un propósito a través de un empleo.

Existe una estrecha relación entre el desempleo, la pobreza y la exclusión social. Por ello, el derecho al acceso al mercado laboral debe estar garantizado para todas las personas con edad laboral y funciona como preventivo para toda la sociedad. Resulta comprensible que sea la gran preocupación de los jóvenes con discapacidad.

“Los jóvenes son para nosotros, las empresas, el motor de desarrollo. Por ello, es imperativo potenciar el acceso al mercado laboral de los jóvenes con discapacidad, asegurándonos que la discapacidad pasa a un segundo plano y se valora al candidato por su talento y su potencial. Solo así, lograremos un futuro más justo e inclusivo tanto en la empresa como fuera” - asegura Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

# Panorama actual del mercado laboral

**El mercado laboral es cambiante y responde a las diferentes necesidades del sistema económico y político de la sociedad.**

Por ello, es necesario realizar un diagnóstico de su evolución y situación actual. Conocer el mercado laboral del momento es clave para comprender cuáles son las herramientas necesarias para acceder a él.

A lo largo de la última década, el mercado laboral se ha caracterizado por los siguientes patrones:

**Incertidumbre económica:** Todavía son muchas las consecuencias de la recesión económica. Nuestro mercado laboral vive en un constante cambio donde las estructuras homogéneas están siendo sustituidas por estructuras humanas más flexibles. La predisposición al cambio y la flexibilidad son dos aspectos cada vez más valorados en este escenario donde la incertidumbre es lo habitual. También se valora cada vez más la capacidad de organización, iniciativa e implicación en las empresas.

**Gig economy:** La economía gig está cambiando el paradigma del empleo. Cada vez son más los que trabajan por proyectos que se adaptan a su estilo de vida y no a tiempo completo. El emprendimiento está en aumento y los empleadores múltiples y el trabajo a través de redes de colaboración profesional será lo más habitual. A su vez, hay un aumento de pequeñas empresas en grandes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva.

**Nuevas tecnologías:** Con el avance de las tecnologías están surgiendo nuevos modelos de negocio más eficientes e innovadores que se van adaptando a las nuevas formas de trabajo. Hay un aumento de la producción que, sin embargo, viene acompañado

---

Los jóvenes de hoy en día son inquietos y están dispuestos a cambiar de trabajo, ocasionando un mercado laboral inesperado.

---

de una robotización de ciertos puestos de trabajo; no obstante, la digitalización del mercado está liderando la creación de nuevos puestos de trabajo.

**Nueva demografía:** La sociedad actual se caracteriza por un envejecimiento de la población, junto a un descenso de la natalidad. Esto se ve reflejado en la media de edad de la población activa que tiende a incrementarse. Otro dato más positivo, es el incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales. Nuestro mercado laboral actual es heterogéneo y conviven diferentes generaciones con objetivos profesionales muy dispares.

El acrónimo VUCA, en inglés, responde a las siguientes palabras:

Volatility

Uncertainty

Complexity

Ambiguity

E ilustra la actualidad del panorama del empleo en especial en los más jóvenes donde la precariedad es uno de sus rasgos distintivos:

**Volatilidad:** los jóvenes de hoy en día son inquietos y, a diferencia de la generación baby boomers que valoraban la antigüedad y la pertenencia a una empresa, los jóvenes están dispuestos a cambiar de trabajo, ocasionando un mercado laboral inesperado. Según la Encuesta Global Millennials 2019 de Deloitte, el 55% de los jóvenes español

les está dispuesto a cambiar de trabajo en dos años, cifra que registraba un 39% en la encuesta del año pasado. Por otro lado, los que deciden permanecer en su empresa más de cinco años disminuyen pasando del 37% al 23%.

**Incertidumbre:** la precariedad que sigue caracterizando al mercado laboral hace que no esté clara nuestra posición en la empresa a largo plazo. Asimismo, las empresas y los más jóvenes están en cambio constante, y la capacidad de respuesta y adaptación se convierte en un valor seguro.

**Complejidad:** los jóvenes deben adaptarse a un mercado laboral cambiante y donde conviven diferentes generaciones. A su vez, vivimos saturados de información y es importante ver las cosas con claridad para avanzar.

**Ambigüedad:** son muchos los jóvenes que no saben qué camino deben seguir. El mercado laboral se está transformando a grandes pasos: creación de nuevos puestos de trabajo, aumento de la mecanización, adaptación a puestos tecnológicos, entre otros.

Actualmente, son cuatro las generaciones que cohabitan en las empresas: baby boomers, generación X, millennials y generación Z. Estas dos últimas conforman los jóvenes de nuestro país, también conocidos como nativos digitales:

**Millennials:** Aquellos que nacieron en el inicio de la digitalización, es decir entre 1982 y 1994 aunque las fechas difieren y no existe un consenso claro. Los millennials acce-

---

## La retención de este talento es todo un reto para las empresas en el siglo XXI

---

dieron al mercado laboral en plena crisis económica y, entre los rasgos que se le atribuyen, destaca la adaptación al cambio, la inmediatez o la necesidad de estar siempre conectados. Priman su propia felicidad, la flexibilidad y un buen ambiente laboral.

**Generación Z:** Aquellos que nacieron en plena expansión digital, desde 1995 hasta 2010. Se trata de la última generación que está accediendo poco a poco al mercado laboral y sus características fundamentales destacan la capacidad autodidacta, creatividad y el emprendimiento. Son jóvenes muy preparados y acostumbrados a un entorno muy competitivo y con altos niveles de exigencia, pero también de incertidumbre. Al igual que la generación de los millennials, le dan más valor a la flexibilidad y al buen ambiente laboral.

Según la octava edición de la Encuesta Global Millennials 2019 de Deloitte, la retención de este talento es todo un reto para las empresas; sus expectativas y forma de entender la vida son diferentes y las empresas deben aprender a gestionar la diversidad generacional, a base de adaptación e integración de todos los tipos de talento.

Además, según esta misma encuesta, los jóvenes están recuperando la confianza en las empresas y se revela que un 61% de los millennials españoles cree que las empresas tienen un impacto positivo en la sociedad, frente al 58% registrado el pasado año. En esta línea, el 66% de los millennials a nivel global considera que las empresas deben dar prioridad a mejorar el desarrollo de la sociedad en sus países.

Todo esto hace que el mercado laboral se presente como un ecosistema heterogéneo y cada vez más diverso. Ahí reside el valor de las empresas. Aun así, la gestión de la diversidad del talento es todavía un recurso por explorar para las empresas, que catalizaría la innovación y la inclusión de todos los talentos.

# Perspectivas laborales: ¿Qué buscan los jóvenes?

Según la octava edición de la Encuesta Global Millennials 2019 elaborada por Deloitte, los jóvenes están cambiando las reglas del mercado laboral.

Aunque muchos siguen mostrando inquietud y pesimismo acerca de sus carreras profesionales y sus vidas, en general; también son cada vez más los que se animan a tomar sus riendas y apostar por futuros profesionales más arriesgados y menos cómodos: los jóvenes de hoy en día se caracterizan por ese afán de emprendimiento, característica que sigue siendo escasa en los jóvenes con discapacidad. Las personas con discapacidad se hallan en una situación de especial dificultad donde el 10% de los desempleados es de larga duración. Además, un porcentaje alto, 37%, de las personas en edad laboral no ha trabajado nunca.

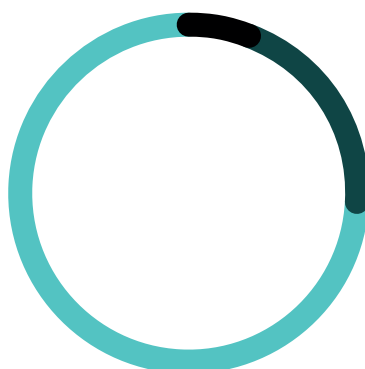
Según el informe Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2019, del SEPE, el chico joven con discapacidad encuentra trabajo como peón de industria manufacturera, sin embargo, el mayor número de chicas jóvenes con discapacidad se concentra en empleos de personal de limpieza en oficinas, hoteles y otros.

El nivel formativo de los jóvenes con discapacidad sigue siendo su talón de Aquiles. Existe una brecha formativa entre los jóvenes sin y con discapacidad. Estos últimos tienden a finalizar su formación educativa a los 18 años por falta de educación inclusiva. Sin embargo, está demostrado que, a mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y menor desempleo. En este sentido, es fundamental buscar la equidad en la educación para que las personas con discapacidad puedan competir con garantías en el mercado laboral.

A través de los datos del empleo de las personas con discapacidad del INE, pode-

## ¿Dónde prefieren trabajar las personas con discapacidad?

En porcentaje.



- 6,0% Centro especial de empleo
- 74,0% Empresa ordinaria
- 20,0% Centro ocupacional

## Jóvenes de 16 a 24 años por nivel formativo

En porcentaje.



- 12,9% Analfabetos
- 25,8% Primaria
- 56,4% Secundaria y programas de formación e inserción laboral
- 4,9% Superiores

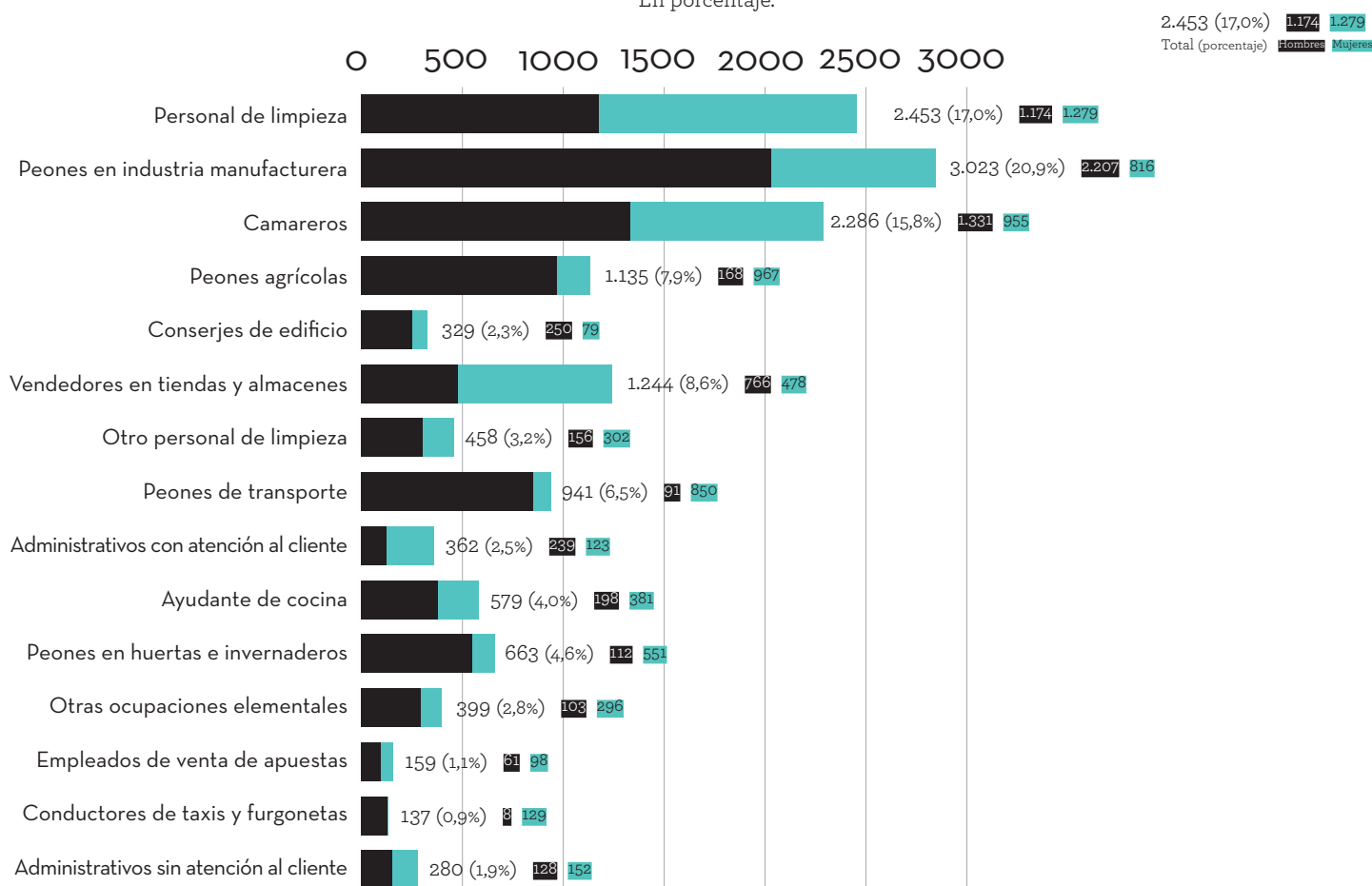


- 0,1% Analfabetos
- 4,9% Primaria
- 81,9% Secundaria y programas de formación e inserción laboral
- 13,1% Superiores



## Dónde buscan trabajo las personas con discapacidad

En porcentaje.



mos radiografiar el nivel formativo de los jóvenes con discapacidad y compararlo con el resto de las personas de su edad. Llama la atención que casi un 13% de los jóvenes con discapacidad es analfabeto, frente 0,1% de las personas analfabetas sin discapacidad. Además, solo el 5% cuenta con estudios universitarios, frente al 13,1% del resto. Según las mismas fuentes, el 51% de los jóvenes con discapacidad no cursa estudios, frente el 29% de los jóvenes sin discapacidad. Pero, ¿dónde querían ellos trabajar? En los últimos

años la contratación de las personas con discapacidad ha ido aumentando paulatinamente; sin embargo, cuando analizamos las cifras, nos damos cuenta de que el aumento se produce en su mayoría en el empleo protegido.

Los jóvenes con discapacidad que han respondido a esta encuesta aseguran que prefieren trabajar en un entorno laboral convencional según el 74%, frente a un 20% que desea hacerlo en un Centro Especial de Empleo o un 6% en un Centro Ocu-

pacional. Es en las empresas ordinarias donde se produce la verdadera inclusión. Fundación Adecco apuesta por el ciclo de la inclusión, un itinerario que trabaja tanto con la empresa ordinaria como con el candidato y que, mediante el empoderamiento de las personas y las estrategias de Diversidad e Inclusión con las empresas, termina siempre con la inclusión. En las empresas ordinarias cohabitan ambas realidades y se logra la plena integración laboral de las personas con discapacidad.

# ¿Qué competencias buscan las empresas?

Cada vez son más los jóvenes con discapacidad que valoran la adquisición de competencias y habilidades (57%) por encima de los títulos formativos (43%).

Los jóvenes con discapacidad consideran que las competencias y habilidades están ganando terreno a la hora de acceder al mercado laboral a los títulos formativos. Pero, ¿qué competencias se buscan en el actual mercado laboral?

Tendemos hacia un mundo laboral donde los profesionales sean cada vez más internacionales a la vez que emprendedores y donde la presencia física no sea un requerimiento. De esto modo, la geografía ha dejado de ser una limitación. Con más frecuencia, cambiar de empleo deja de extrañar y la rotación es ya habitual en los más jóvenes. El empleo del futuro se caracteriza también por una mayor flexibilidad que comienza a hacerse realidad en algunas oficinas donde el teletrabajo es una posibilidad.

Si bien, cabe destacar que las personas menos cualificadas lo tendrán más difícil para obtener un puesto de trabajo fijo o bien remunerado; por ello, hay que alentar a los jóvenes con discapacidad, que lo suelen tener más difícil, a no dejar de formarse y desarrollar las competencias necesarias para el mercado del momento.

## Competencias más valoradas por las empresas

### Habilidades de colaboración

Trabajo en equipo: compartir información y conocimientos

Trabajo de forma remota

### Habilidades de gestión del cambio

Flexibilidad

Polivalencia y adaptación al cambio

Resiliencia: adaptación para moverse en entornos laborales no predefinidos.

Aprendizaje constante y curiosidad

Intraemprendimiento e innovación

### Habilidades internacionales

Idiomas

Experiencias en el extranjero

Voluntariado

### Valores sociales

Humildad

Solidaridad

Respeto a la diversidad

Profesionalidad

### Capacidades técnicas y de orientación a resultados

Concentración y abstracción

Orientación de calidad

### Comunicación y habilidades interpersonales

Capacidad de comunicación y habilidades sociales

Capacidad de liderazgo

# Fundación Adecco y los jóvenes con discapacidad

## Atención y orientación a jóvenes con discapacidad.

Fundación Adecco asesora a jóvenes con discapacidad a través de la formación y el acompañamiento para lograr equipararse al resto de los demandantes de empleo y competir en igualdad de condiciones a la hora de buscar un empleo.

Durante el último año, Fundación Adecco ha generado 767 empleos para jóvenes con discapacidad en empresas ordinarias, 42 más que el año anterior (725).

### Becas para estudiantes de la Fundación Adecco

Por segundo año consecutivo, Fundación Adecco convoca las becas para estudiantes universitarios y de formación profesional (FP) con discapacidad. Este programa de becas cuenta con una dotación de 300.000 euros, 100.000 que la primera convocatoria en la edición del año 2018 en la que se entregaron 130 becas de un total de 818 solicitudes.

Las becas pueden solicitarlas a través de este enlace aquellos que tengan un certificado igual o superior al 33% y estén matriculados en formación profesional, grado universitario o máster, impartidas por instituciones formativas oficiales; estudiantes que estén realizando un programa de intercambio en una universidad distinta a la suya de origen con destino internacional o alumnos universitarios y de FP que se estén preparando para obtener un nivel de inglés B2, C1, C2 (o equivalente) a través de un examen oficial. La ayuda económica es de hasta 4.000 €.

La misión principal de este programa es

---

Durante el último año, Fundación Adecco ha generado 767 empleos para jóvenes con discapacidad

---

mejorar la empleabilidad e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad y reducir la brecha formativa que existe entre los jóvenes con y sin discapacidad.

### Programa radiofónico Gigantes

Se trata del primer programa de radio de Fundación Adecco y está liderado por 15 jóvenes con discapacidad intelectual. Este taller nace con el objetivo de potenciar el talento de los jóvenes con discapacidad y proporcionar herramientas que faciliten su inclusión sociolaboral.

Con la discapacidad como eje central de sus programas, los jóvenes abordan temáticas vinculadas al empleo y la actualidad, completando el proceso creativo desde la primera idea hasta la locución final. En sus programas, también realizan entrevistas, emisiones desde empresas, programas especiales y dan voz a todo aquello que les inquieta, divierte o apasiona.

A través de este programa de Fundación Adecco, los jóvenes han desarrollado habilidades prelaborales que facilitarán su acceso al mercado laboral en el corto o largo plazo.

---

# Conclusiones

Los jóvenes con discapacidad han sido uno de los grandes castigados por la crisis; aún viven sus consecuencias: aumento de los contratos temporales y de la parcialidad. A esto se añaden los estigmas sociales que siguen pesando, aunque cada vez con menos fuerza, en la sociedad y en las empresas, convirtiéndose en barreras difíciles de franquear a la hora de acceder al mercado laboral.

La tasa de actividad de los jóvenes con discapacidad es del 25,4% o lo que es lo mismo: el 74,6% de los jóvenes con discapacidad no tiene empleo ni lo busca. Con ello, 23.400 jóvenes con discapacidad son activos, de los cuales 13.200 están buscando trabajo. Esta tasa de actividad se encuentra por debajo de la de los jóvenes sin discapacidad que anota un 37,1% según el último informe del SEPE.

El empleo es la principal preocupación de los jóvenes con discapacidad (87%), inquietud que comparten con el resto de los jóvenes a nivel nacional y global, según la Encuesta Global Millennial realizada por Deloitte. Otras dos de las grandes preocupaciones son la vivienda (29%) y la formación (23%) son también factores que inquietan a los jóvenes.

El empleo puede dar respuesta a las principales preocupaciones de los jóvenes de nuestro país, proporcionando autonomía, independencia económica y realización personal para abordar retos como el acceso a la vivienda, la posibilidad de tener ocio o sentirse realizados en sus relaciones afectivas. Se presenta así como un elemento normalizador y como vehículo hacia la plena inclusión de las personas con discapacidad.

Además, está demostrado que existe un estrecho vínculo entre el desempleo y el riesgo de exclusión. Por lo tanto, el empleo resulta una garantía contra situaciones de vulneración.

El perfil del desempleado joven con discapacidad tiene rostro de mujer (59%), con discapacidad física (66%) y vive con sus padres (74%) por motivos económicos (68%) y falta de autonomía (11%). Tanto el grado de discapacidad como el nivel de estudios afectan a los más jóvenes en la búsqueda de empleo. A mayor nivel de formación, mayor tasa de ocupación y menor desempleo.

El mercado laboral está cambiando y entre las principales tendencias se encuentran: mayor presencia de mujeres, aparición de nuevos puestos de trabajo, aumento del emprendimiento y mecanización de los empleos, entre otras muchas.

Los jóvenes con discapacidad quieren trabajar en empresas ordinarias (74%), frente al 6% que quiere trabajar en Centros Especiales de Empleo o al 20% que lo quiere hacer en Centros Ocupacionales. Ahí es donde se produce la verdadera inclusión.

Las conocidas soft skills ganan terreno y las empresas valoran cada vez más habilidades como el trabajo en equipo, la proactividad y la resolución de conflictos frente a los títulos oficiales. Aun así, la formación sigue siendo determinante para acceder más fácilmente a empleos de calidad.

Fundación Adecco asesora y acompaña a jóvenes con discapacidad y durante el último año, ha generado 767 en el ámbito ordinario.

---

# Fuentes

Encuesta Fundación Adecco y JYSK a 300 jóvenes con discapacidad.

Deloitte. Encuesta Global Millennials 2019.

INE. El empleo de las personas con discapacidad.

SEPE. El mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2019.

INJUVE. Jóvenes con discapacidad en España 2016.

OED. Informe Olivenza 2017 sobre la situación general de la discapacidad en España.



---

FUNDACIÓN ADECCO



# Jóvenes con discapacidad: motor de futuro