FUNDACIÓN ADECCO

Smurfit Westrock

6ª edición

# Discapacidad y expectativas para el nuevo año

Informes Fundación Adecco - Diciembre 2025

# Índice


| | |
|---|---|
| Carta de Francisco Mesonero | 3 |
| Carta Smurfit Westrock Nervión | 4 |
| Objetivos | 5 |
| Metodología y fuentes | 6 |
| Introducción | 7 |
| Bienestar y empleo, grandes deseos | 10 |
| Confianza y anhelos laborales | 12 |
| Impacto de la Inteligencia Artificial | 14 |
| Discriminación y otros frenos a la inclusión | 16 |
| El empleo ideal | 19 |
| Las cualidades de un jefe 10 | 20 |
| Conclusiones | 22 |

# Carta de Francisco Mesonero

La Fundación Adecco, a través de su Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo, presenta la sexta edición del informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año. Este trabajo busca dar voz a las inquietudes y aspiraciones de las personas con discapacidad, poniendo el foco en el empleo como herramienta esencial para su inclusión social y el desarrollo de una vida lo más independiente y autónoma posible. Nos gustaría pensar que algún día no hará falta elaborar informes para reivindicar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero lo cierto es que aún sigue siendo un reto de gran envergadura, con barreras como la brecha formativa, una tasa de actividad muy baja o su escasa penetración en las empresas ordinarias.

Entre las conclusiones más relevantes, destaca que el empleo se mantiene como prioridad incuestionable para las personas con discapacidad, solo por detrás del bienestar y la salud. Además, observamos que no se trata solo de conseguir un puesto de trabajo, sino de sentirse parte de la sociedad, a través de oportunidades inclusivas, donde la sensibilización y el buen clima laboral sean la norma. No debemos olvidar que el empleo ejerce un efecto multiplicador, especialmente entre quienes afrontan mayores dificultades, como las personas con discapacidad: aporta independencia económica, refuerza la autoestima y facilita el reconocimiento social, impactando en todos los demás deseos expresados en este informe. Hay datos que invitan al optimismo: una parte significativa se muestra positiva respecto a su futuro laboral de cara al próximo año. Sin embargo, persiste el estigma. La mayoría afirma haber sufrido algún tipo de discriminación en su camino hacia el empleo o dentro del propio entorno laboral. Además, una parte significativa de las personas encuestadas (cuatro de cada diez) temen que la inteligencia artificial pueda poner en riesgo sus oportunidades laborales. Paradójicamente, la IA —que a priori posee un inmenso potencial inclusivo para mejorar la accesibilidad, reducir barreras y ofrecer apoyos personalizados— es percibida como una amenaza. Resulta fundamental revertir esta percepción, familiarizando a las personas con discapacidad con las nuevas tecnologías y capacitándolas para acceder a los nichos de empleo tecnológicos que hoy están generando oportunidades reales. La adquisición de competencias digitales debe ser una prioridad compartida por administraciones, empresas y por las propias personas con discapacidad, como vía para reforzar su competitividad y reducir desigualdades.

Por último, me gustaría agradecer la respuesta de las personas encuestadas (650) y sus aportaciones en las preguntas abiertas, así como el apoyo de Smurfit Westrock Nervión. Gracias a su implicación, este informe sitúa las necesidades de las personas con discapacidad en el debate social y mediático. Solo visibilizando avances y desafíos pendientes, podremos seguir dando pasos hacia la plena inclusión.

**Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**

# Carta de Smurfit Westrock Nervión

En Smurfit Westrock Nervión renovamos nuestro compromiso con la inclusión laboral apoyando, un año más, el informe Discapacidad y expectativas para el nuevo año. Esta sexta edición nos invita a reflexionar sobre un aspecto que sigue siendo prioritario: las aspiraciones y preocupaciones de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, tanto de aquellos que están en búsqueda de un puesto de trabajo como de quienes ya lo tienen y desean mantenerlo en el tiempo. Solo si escuchamos su voz y le otorgamos la importancia que merece podremos avanzar hacia decisiones más justas y eliminar cualquier forma de discriminación.

Somos conscientes de que el empleo sigue siendo una de sus demandas principales, ya que les aporta sentido de pertenencia, autoestima y oportunidades de crecimiento. Es por ello, que el sector empresarial debe asumir esta realidad y responder con acciones concretas. En nuestra compañía llevamos tiempo trabajando con este propósito, conscientes de que aún queda mucho por hacer. Dar visibilidad a sus demandas y expectativas es el primer paso para que su presencia en la agenda mediática influya también en la empresarial y política.

Creemos firmemente que iniciativas como esta nos acercan a la inclusión plena. Hasta entonces, tanto las personas con discapacidad como entidades como la Fundación Adecco cuentan con nuestro compromiso. Seguiremos aportando nuestro granito de arena con responsabilidad y convicción para construir juntos un entorno más justo e inclusivo en 2026.

**Fernando Jimeno, HR Manager**
**Smurfit Westrock Nervión**

# Objetivos

• **Dar voz** a las personas con discapacidad en edad laboral, tanto ocupadas como en situación de desempleo, conociendo sus principales reivindicaciones y anhelos vitales y profesionales.

• **Visibilizar** la importancia del empleo como el principal elemento para que las personas con discapacidad puedan normalizar su vida y no "quedarse atrás" en un mercado cada vez más competitivo.

• **Desmontar mitos y demostrar que el empleo es un elemento plenamente integrado en el propósito vital de las personas con discapacidad**, buscando empleadores que integren valores y comportamientos responsables e inclusivos.

• **Apelar al compromiso empresarial y al liderazgo inclusivo**, siendo la empresa el principal agente generador de empleo, no solo para que formalice las contrataciones, sino para que apueste por un estilo de liderazgo más empático y sensible, que permita a las personas con discapacidad desarrollar una carrera profesional con garantías.

• **Estimular a las empresas y Administraciones Públicas para el desarrollo de estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (D&EI) y políticas activas de empleo** que favorezcan la inclusión de las personas con discapacidad.

• **Concienciar acerca de la necesidad de acercar a las personas con discapacidad a las nuevas tecnologías, de modo que perciban la transformación digital y la IA como una oportunidad para mejorar su empleabilidad.**

# Metodología y fuentes

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a **650 personas con discapacidad** residentes en España y con edades comprendidas entre los 18 y 64 años. Las características de la muestra son las que a continuación se enumeran:

- El 50,9% de las personas encuestadas son mujeres y el 48,6%, hombres; el 0,5% restante prefieren no responder.

- La mayor parte (35,5%) tiene una edad comprendida entre los 46 y 55 años, seguidos de un 20,4% entre 36 y 45; un 17,9% mayor de 55 años y 17,1% entre 26 y 35 años, y un 9% entre los 18 y 25 años.

- La mayoría (42,8%) de las personas encuestadas tiene discapacidad física; el 22% presenta discapacidad por diagnóstico de salud mental; un 10,7%, intelectual; un 7,3% pluridiscapacidad; un 7% discapacidad sensorial auditiva, un 4,2 sensorial visual y, por último, un 5,7% tiene discapacidad orgánica.

- El nivel formativo predominante es Formación Profesional (34%), seguido de estudios secundarios (24,6%), estudios universitarios (19,6%) y enseñanza obligatoria (19,2%). Tan solo un 2,4% reporta no tener estudios.

- En cuanto a la situación laboral, un 60% de los encuestados se encuentra en desempleo, mientras que un 30,3% está trabajando y un 9,7% no se encuentra en ninguna de las dos situaciones (estudiando, de baja, etc.).

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta de recogida de datos.

Además, se han empleado fuentes oficiales para documentación y contexto: **datos de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el informe 'El empleo de las personas con discapacidad' realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y ODISMET, el Observatorio Estatal de la Discapacidad, la Fundación Universia y otros análisis desarrollados por el Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco.**

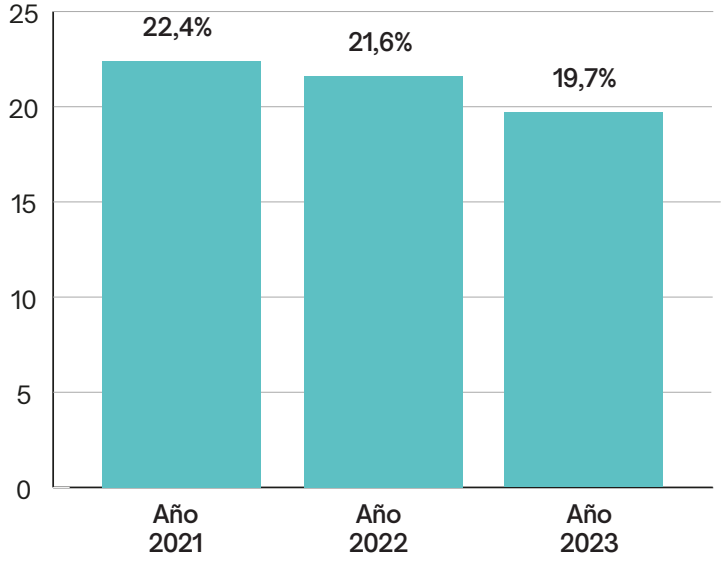
# Introducción

**El empleo de las personas con discapacidad ha experimentando importantes avances, pero los retos para lograr la plena inclusión siguen estando muy presentes.**

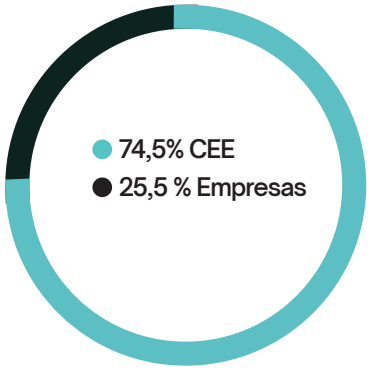
En los últimos años, el empleo de las personas con discapacidad ha experimentado importantes avances, motivados, en gran medida, por la voluntad creciente de las empresas por apostar por equipos más diversos y competitivos. Esta tendencia se refleja, en buena medida, en la evolución descendente de su tasa de paro: mientras en 2021 superaba el 22%, en 2023 —último año con datos disponibles del INE— se situó por debajo del 20%. La reducción de la tasa de paro entre las personas con discapacidad se produce en un contexto en el que también desciende la tasa de paro general. Sin embargo, es especialmente relevante que este descenso alcance también a las personas con discapacidad, ya que parten de una situación estructuralmente más compleja y que, históricamente, ha tendido al estancamiento: mayores barreras de acceso, menor participación laboral y una presencia aún limitada en la empresa ordinaria, como analizaremos a continuación.

En efecto, los retos para lograr la plena inclusión de las personas con discapacidad siguen estando muy presentes. Una de las asignaturas pendientes sigue siendo su escasa penetración en la **empresa ordinaria**, ya que la mayoría de los contratos para personas con discapacidad siguen suscribiéndose en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo), una moda-

**Evolución de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad**




**Contratación personas con discapacidad por tipo de entorno laboral**



lidad laboral necesaria, pero que no debería ser finalista, sino transitoria hacia la empresa ordinaria. En concreto, según datos del SEPE y a fecha de octubre de 2025, **un 74,5% de los profesionales con discapacidad son contratados en el ámbito protegido y tan solo uno de cada cuatro (25,5%) encuentran un empleo en la empresa ordinaria.**

Otro indicador que demuestra el largo camino por recorrer es la escasa participación laboral de las personas con discapacidad. Así, **su tasa de actividad se situaba en 2023 en el 35,5% —es decir, un 65,7% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca—, frente al 78,5% de las personas sin discapacidad.**

Esta diferencia tan notoria tiene su origen factores exógenos y endógenos. En cuanto a los primeros, los externos, siguen imperando multitud de prejuicios y estereotipos que frenan las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, mermando su voluntad a la hora de buscar trabajo. A estas barreras psicológicas se unen otros factores como la falta de accesibilidad universal, tanto de índole físico como sensorial o cognitivo, o la ausencia de oportunidades de capacitación, que impiden a las personas con discapacidad acceder a una educación de calidad y cualificada, limitando sus posibilidades de conectar con los nichos de empleo emergentes.

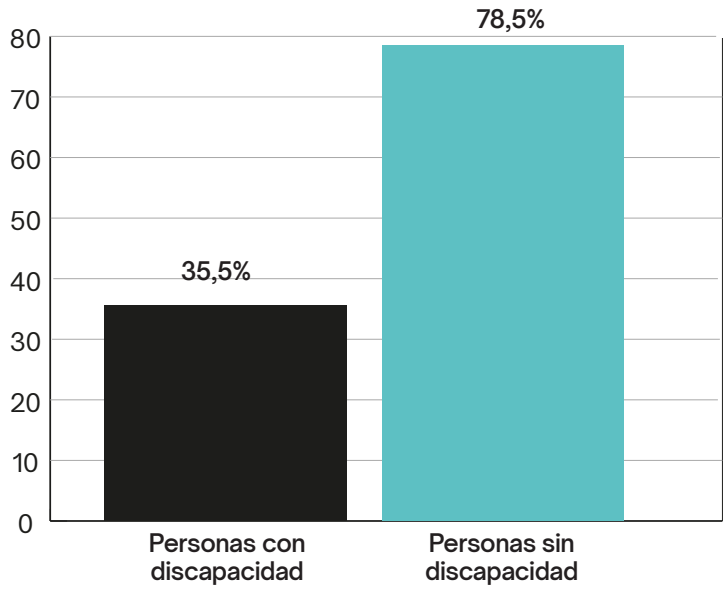
En cuanto a los **segundos factores**, los internos, y aunque las personas con discapacidad integran cada vez más el empleo en su propósito vital, en muchas ocasiones siguen influenciadas por narrativas obsoletas, muy arraigadas en la sociedad, que conducen a la sobreprotección y a la tendencia a poner foco en sus limitaciones, en lugar de en sus capacidades. Todo ello perpetúa la creencia de que son menos capaces en el ámbito laboral y que, por tanto, su única (o mejor) opción es ser asistidas y amparadas por las políticas sociales.

Además, la falta de modelos a seguir y ejemplos de éxito dentro de la comunidad de personas con discapacidad puede reforzar la creencia de que el éxito profesional es inalcanzable para ellas.

Con todo ello, se impone una **cultura de protección social** que relega a las personas con discapacidad a la inactividad o a la dependencia. La inactividad está justificada en grandes discapacidades y en situaciones de personas altamente dependientes; sin embargo, en muchos casos, las personas con discapacidad podrían trabajar y desarrollarse profesionalmente, pero deciden no hacerlo debido a los citados estigmas.

En este sentido, **las estadísticas evidencian una menor participación y nivel educativo de las personas con discapacidad en comparación con la población general. Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad, el porcentaje de población con discapacidad con estudios primarios o menos (19,3%) es significativamente mayor que el de la población general (6,1%), y solo el 19,2% de las personas con discapacidad logra completar estudios superiores, frente al 39% de la población sin discapacidad.** Se estima que más del 60% de las personas con discapacidad cesan sus estudios al finalizar la educación secundaria obligatoria, lo que indica que la mayoría no accede a etapas postobligatorias (bachillerato, formación profesional o universidad).

**Comparativa tasa de actividad. Personas con y sin discapacidad**

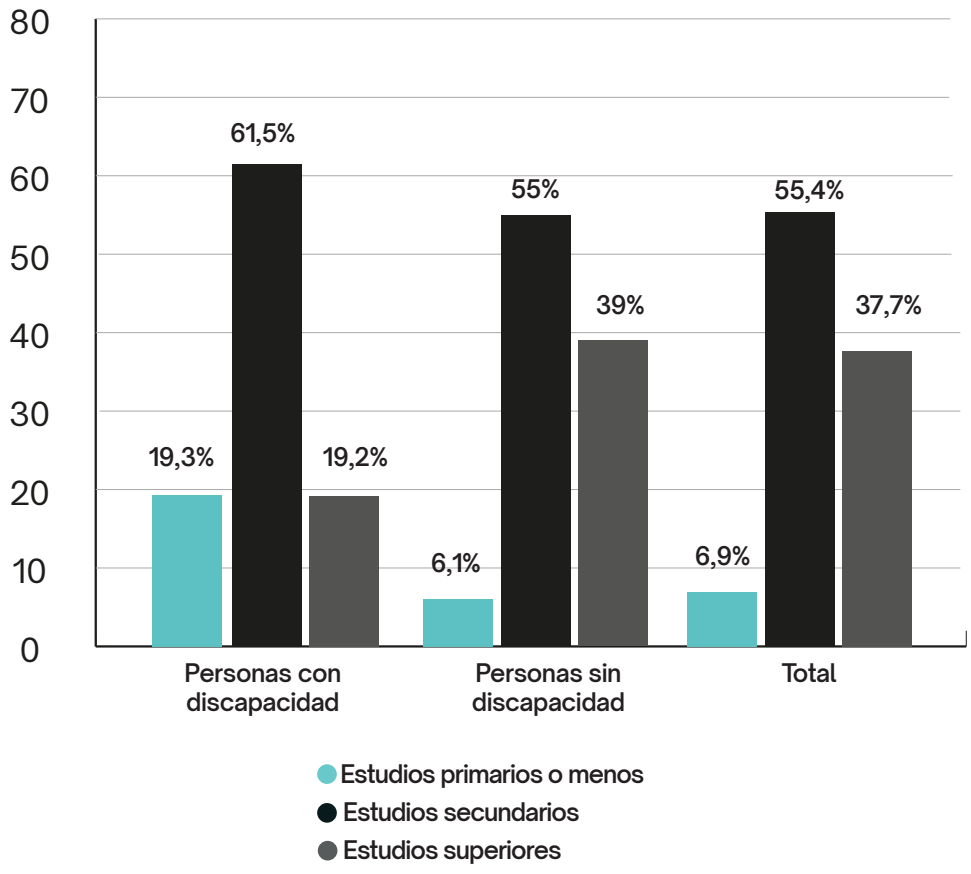


En la etapa universitaria la presencia sigue siendo muy reducida: según la Fundación Universia, apenas el 1,6% del alumnado de las universidades españolas tiene alguna discapacidad. Esto refleja una infrarrepresentación considerando que las personas con discapacidad suponen cerca del 8% de la población.

A la luz de estas cifras, y teniendo en cuenta que, a mayor nivel de estudios, mayor tasa de actividad y ocupación, apostar por itinerarios formativos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad que incrementen su cualificación ha de ser una prioridad para que puedan acceder al mercado laboral, especialmente a aquellos sectores que actualmente generan más empleo.

**"Para mejorar estas cifras es imprescindible actuar de forma coordinada en distintos ámbitos. En primer lugar, deben reforzarse las políticas activas de empleo que permitan cualificar a las personas con discapacidad y conectarlas con los nichos de empleo emergentes. Solo así podremos reducir la brecha formativa entre las personas con y sin discapacidad e impulsar la creación de más puestos de trabajo en empresas ordinarias. Por su parte, las empresas han de desarrollar estrategias sólidas de diversidad, equidad e inclusión, situando a las personas con discapacidad en el centro. De este modo, podremos convertir la obligación legal de incorporar al menos un 2% de profesionales con discapacidad en una verdadera ventaja competitiva"** explica **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

**Comparativa nivel de estudios.**
**Población entre 16 y 64 años con y sin discapacidad**



# Bienestar y empleo, grandes deseos para 2026

**Las personas con discapacidad priorizan las condiciones básicas que hacen posible una vida normalizada: bienestar y salud, empleo, conciliación... Después emergen las vinculadas a la participación en la sociedad.**

El presente informe ha querido identificar los principales deseos y aspiraciones de las personas con discapacidad de cara a 2026, con el fin de comprender qué aspectos consideran prioritarios para mejorar su calidad de vida y avanzar hacia una inclusión plena. A través de este análisis, se busca ofrecer una visión clara de sus expectativas y de los ámbitos en los que resulta necesario reforzar políticas, recursos y estrategias para responder de manera efectiva a sus necesidades reales.

El ranking de deseos muestra que **las personas con discapacidad priorizan las condiciones básicas que hacen posible una vida autónoma y normalizada:** bienestar y salud, empleo, conciliación... A medida que estas necesidades esenciales se cubren, emergen otros deseos vinculados a la participación plena en la sociedad: relaciones afectivas, vivienda, accesibilidad o igualdad de género.

Así, las personas con discapacidad sitúan **el bienestar y la salud** primero y el **empleo** después como sus principales deseos para el año que está a punto de comenzar. Ambos propósitos conectan con la necesidad que anhelan de una vida normalizada que les permita desarrollar su autonomía.

En una escala del 1 ("nada importante") al 5 ("muy importante"), un 95,1% escoge las valoraciones 4 y 5 cuando se trata de elegir el **bienestar y la salud**, mientras un **90,6% sitúan el empleo, con el mismo objetivo de lograr una vida lo más normalizada posible**. A poca distancia, un 89,6% sitúan la conciliación y el tiempo de cuidado como pilares fundamentales para el nuevo año y un 87,8% establece como prioritaria la **normalización de la discapacidad en la sociedad.** Las **relaciones afectivas** se sitúan en quinto lugar: un 87,2% las considera básicas, seguido de un 85,8% que alude a la **vivienda** (deseo que el año pasado se situaba como

**Grandes deseos para 2026**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Suma 4 y 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Bienestar y salud** | 1,5% | 0,9% | 2,2% | 7,9% | 87,2% | 95,1% |
| **Empleo** | 2,2% | 0,4% | 6,5% | 17,2% | 73,4% | 90,6% |
| Conciliación y tiempo de cuidado | 2,2% | 0,9% | 7,1% | 15,8% | 73,8% | 89,6% |
| Normalización discapacidad | 4,1% | 0,6% | 7,3% | 10,9% | 76,9% | 87,8% |
| Relaciones afectivas | 2,3% | 2,3% | 8% | 15,6% | 71,6% | 87,2% |
| Vivienda | 4,5% | 2,7% | 6,8% | 11,4% | 74,4% | 85,8% |
| Accesibilidad universal | 5,7% | 2% | 12,2% | 15,9% | 63,8% | 79,7% |
| Igualdad de género | 17,3% | 11,4% | 14,9% | 13,3% | 62,9% | 76,2% |

anhelo principal y que en esta encuesta "cae" hasta el sexto lugar). Esta caída no implica que la vivienda haya dejado de ser importante —sigue siendo un pilar esencial para la autonomía y altamente valorado por casi nueve de cada diez encuestados—, sino que **muchas personas con discapacidad pueden estar percibiéndola como un objetivo difícil de alcanzar en el contexto actual.** Los elevados precios del alquiler y la compra, la falta de oferta accesible, la dependencia económica derivada de la baja participación laboral y la ausencia de apoyos para una vida independiente pueden generar la sensación de que acceder a una vivienda adecuada está fuera de su alcance. Por último, y por debajo del 80% sitúan la **accesibilidad universal** (79,7%) como elemento clave para derribar las barreras físicas y cognitivas que entorpecen la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Y un 76,2% anhela conseguir la **igualdad de género** porque las mujeres con discapacidad están expuestas a una doble discriminación.

**El empleo, máxima prioridad**

El bienestar y la salud ocupan el lugar más destacado en el ranking de deseos de las personas con discapacidad. No en vano, a menudo suelen convivir con condiciones de salud que requieren apoyos continuos, tratamientos o terapias específicas. Por ello, **un buen estado de salud y bienestar es la base que les permite desarrollar el resto de sus proyectos vitales**: trabajar, relacionarse, independizarse o participar plenamente en la sociedad. La puntuación extraordinariamente alta (87,2% en nivel 5) indica que la salud no es un deseo, sino una necesidad estructural.

A continuación, **el empleo emerge como el segundo gran deseo para las personas con discapacidad en 2026**, ya que trabajar representa una de las principales palancas de autonomía, estabilidad y participación social. A pesar de los avances recientes, persisten importantes barreras de acceso al mercado laboral —como la brecha formativa, la baja tasa de actividad o los prejuicios en procesos de selección— que limitan sus oportunidades reales. Contar con un empleo no solo garantiza ingresos y seguridad económica, sino que también refuerza la autoestima, permite desarrollar un proyecto de vida independiente y favorece el reconocimiento social.

**Un buen estado de salud es la base que permite desarrollar el resto de sus proyectos vitales**

En tercer lugar, **la conciliación y el tiempo de cuidado personal** ocupan un lugar destacado. La falta de flexibilidad laboral afecta especialmente a las personas con discapacidad, que pueden requerir tiempo extra para cuidados, gestiones médicas o rehabilitaciones.

Tras la conciliación, llama la atención la fuerte valoración que ha obtenido **la normalización de la discapacidad,** reflejando la aspiración de vivir en una sociedad donde la discapacidad no sea causa de exclusión, paternalismo o discriminación. El deseo de normalización implica mayor visibilidad, aceptación, eliminación de prejuicios y estereotipos y, en definitiva, una participación social plena.

Por último, cierran el TOP 5 de deseos las **relaciones afectivas estables y satisfactorias.** Un deseo que para muchas personas con discapacidad puede verse condicionado por barreras sociales, prejuicios o limitaciones derivadas de la falta de autonomía.

"Aunque la salud aparece como el principal deseo para 2026, en realidad constituye una necesidad estructural para las personas con discapacidad, una condición básica sin la cual no es posible desarrollar el resto de sus proyectos vitales. Por ello, el **empleo emerge como el gran deseo transformador:** es la palanca que permite fortalecer redes de contacto, ganar autonomía económica, acceder a una vida más plena y disponer de los recursos necesarios para cuidarse y mantener el bienestar. Tener un empleo posibilita ejercer una participación social real, consolidando así muchos de los demás deseos expresados en este informe", explica **Begoña Bravo, directora de Inclusión de la Fundación Adecco.**

# Confianza y anhelos laborales para el nuevo año

**Existe una base de confianza bastante sólida y las personas con discapacidad se muestran optimistas al proyectar su futuro profesional, pero el escenario sigue siendo frágil.**

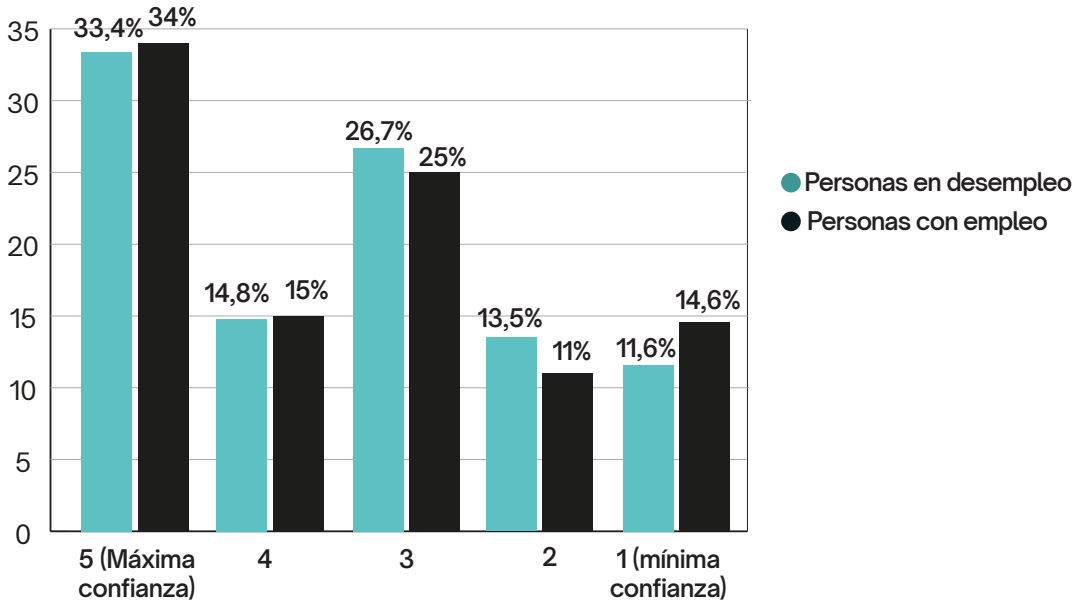
La consolidación de la Ley General de la Discapacidad —que exige a las empresas de más de 50 trabajadores la incorporación de un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%—, y la creciente sensibilización empresarial, mejoran cada año las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Además, las nuevas generaciones tienden a mostrar más sensibilidad hacia la inclusión. Sin embargo, una cuestión clave es determinar en qué medida estos avances se traducen en un aumento real de la confianza laboral de las propias personas con discapacidad.

En conjunto, los datos revelan que existe una base de confianza bastante sólida y las personas con discapacidad se muestran optimistas al proyectar su futuro profesional; sin embargo, **el escenario sigue siendo frágil**, lo que subraya la importancia de continuar avanzando en políticas y prácticas empresariales que refuercen la seguridad, la estabilidad y las oportunidades reales de crecimiento profesional.

Al preguntar a personas con discapacidad, tanto empleadas como en situación de desempleo, observamos que el rango de respuestas es muy similar. Cerca de un tercio de ambos grupos otorga la máxima calificación de confianza en su futuro laboral (5), lo que sugiere cierto optimismo compartido respecto a la evolución del empleo en el corto plazo. También en las valoraciones intermedias (4 y 3) se observa una distribución prácticamente paralela.

Sin embargo, el dato más llamativo es que **la desconfianza resulta**

**Confianza laboral en 2026 de las personas con discapacidad**



**más acusada entre las personas con empleo que entre aquellas que actualmente no lo tienen**: un 14,6% de las personas empleadas opta por la mínima confianza, frente al 11,6% del grupo en sin trabajo. Este resultado puede interpretarse como un reflejo de la inestabilidad percibida dentro del propio puesto de trabajo, denotando la persistencia de barreras como el desconocimiento de la discapacidad por parte de los equipos, la falta de adaptaciones, las dificultades de promoción o la incertidumbre ante posibles cambios organizativos. En definitiva, para quienes ya están trabajando, la experiencia directa en el mercado laboral puede hacer más visibles estos riesgos y mermar el optimismo.

**La desconfianza resulta más acusada entre las personas con empleo que entre quienes no lo tienen**

En este contexto, cobra especial relevancia el seguimiento de las contrataciones y de la trayectoria laboral de las personas con discapacidad. "Tenemos plenamente constatado que la inclusión no finaliza cuando la persona con discapacidad firma el contrato. Un acompañamiento posterior y continuado permite no solo evaluar la adecuación del puesto de trabajo y las necesidades formativas, sino también detectar a tiempo posibles desajustes —ya sean organizativos, funcionales o relacionales— y ponerles solución antes de que deriven en situaciones de malestar, abandono del empleo o no superación del periodo de prueba. Este enfoque preventivo contribuye a generar entornos laborales más estables, inclusivos y sostenibles, reforzando así la confianza de las personas con discapacidad en su futuro profesional, y también la de las empresas, que se sienten acompañadas y escuchadas. Este es precisamente el propósito de la Unidad de Apoyo a la Inclusión de la Fundación Adecco", explica **Begoña Bravo, directora de Inclusión de la entidad.**

Por otra parte, **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**, expresa que: "El optimismo en el futuro laboral de las personas con discapacidad es una buena noticia que, sin embargo, no puede llevarnos a la autocomplacencia: es esencial no bajar la guardia y escuchar sus demandas para que puedan ver satisfechas sus metas profesionales. Más aún cuando nos encontramos con datos tan reveladores como que la desconfianza es mayor entre quienes ya están empleados que entre quienes buscan trabajo, un indicio claro de que todavía persisten barreras en los entornos profesionales que debemos abordar con diligencia, sobre todo intensificando el seguimiento posterior a la contratación".

# Impacto de la Inteligencia Artificial

**Cuatro de cada diez personas entrevistadas consideran que, con la automatización de puestos de trabajo, se van a quedar sin trabajo. Mientras que un 25% creen que la tecnología no les perjudicará.**

Para conocer las percepciones de las personas con discapacidad sobre la actualidad y las novedades que están transformando el ámbito laboral, hemos querido conocer su opinión sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mundo laboral, ya que se perfila como un elemento clave en prácticamente todos los ámbitos de la vida, incluyendo la inclusión laboral. Para las personas con discapacidad, la IA representa tanto una oportunidad para reducir barreras en su empleabilidad como un desafío que exige adaptación y plantea riesgos, como los sesgos algorítmicos o la automatización que les podría dejar fuera de algunos puestos de trabajo.

**¿Crees que la IA va a afectar al empleo de las personas con discapacidad?**

- 39,6% Sí, con la automatización de puestos, las personas con discapacidad nos vamos a quedar sin empleo
- 25,9% No, creo que la tecnología estará a nuestro servicio y no nos perjudicará
- 34,4% No me lo ha planteado, ni la IA ni cualquier tecnología van a influir en el empleo de las personas con discapacidad

Sin embargo, la respuesta más repetida refleja reticencia y temor hacia el impacto de la IA. Así, **cuatro de cada diez entrevistados (39,6%) consideran que, con la automatización de puestos de trabajo, las personas con discapacidad se van a quedar sin empleo.** Esta percepción responde a varios factores. En primer lugar, existe una **preocupación generalizada sobre la automatización de tareas repetitivas o de bajo nivel de cualificación, ámbitos en los que tradicionalmente se han concentrado muchas oportunidades laborales para las personas con discapacidad**. La expansión de la IA en estas funciones puede generar la sensación de que sus posiciones son especialmente vulnerables.

Además, persiste la percepción de que las personas con discapacidad parten de una **posición de desventaja en términos de formación digital y acceso a competencias tecnológicas.** Esta brecha formativa alimenta el temor a quedar rezagados en un mercado laboral cada vez más orientado hacia perfiles tecnológicos o híbridos.

A ello se suma **la incertidumbre sobre si las empresas invertirán en adaptar los nuevos entornos digitales y automatizados a las necesidades de las personas con discapacidad.** La falta de garantías sobre accesibilidad, apoyos o ajustes razonables en tecnologías emergentes incrementa la sensación de riesgo.

Por último, la experiencia previa de barreras en el empleo —procesos de selección poco inclusivos, escasas oportunidades de promoción o entornos laborales no adaptados— puede hacer que la irrupción de la IA se perciba más como una amenaza que como una oportunidad, reforzando la idea de que el cambio tecnológico podría ampliar, en lugar de reducir, las desigualdades.

En síntesis, y como hemos analizado, el empleo se consolida como el gran anhelo de las personas con discapacidad de cara a 2026: el 90,6% lo sitúa en el centro de sus aspiraciones porque representa autonomía, estabilidad y la posibilidad real de desarrollar un proyecto de vida plenamente normalizado.

Sin embargo, este deseo convive con la inquietud creciente de que la inteligencia artificial pueda poner en riesgo sus oportunidades laborales. Este temor refleja, más que un rechazo a la tecnología, la percepción de vulnerabilidad ante un mercado de trabajo que evoluciona rápidamente y para el que no siempre se sienten suficientemente preparados. Frente a este escenario, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, recuerda que: **"Eliminar este temor pasa por reforzar la capacitación digital, dotando a las personas con discapacidad de las competencias digitales necesarias para que puedan aprovechar todo su potencial y participar en igualdad de condiciones en un mercado laboral eminentemente digitalizado. La IA está a nuestro servicio y adquisición de competencias digitales debe convertirse en una prioridad compartida por las administraciones, las empresas y también por las propias personas con discapacidad, como vía para reforzar su competitividad y abrir nuevas oportunidades. Desde la Fundación Adecco impulsamos la adquisición de competencias tecnológicas a través de nuestra Escuela Digital, capacitando a las personas en situación de vulnerabilidad en áreas emergentes como la programación o la ciberseguridad".**

En el lado contrario, **casi un 26% cree que, en general, la tecnología está a servicio de las personas con discapacidad y no supondrá un perjuicio para su empleabilidad.** Los que así han respondido interpretan que herramientas de automatización, asistentes virtuales, tecnologías de reconocimiento o sistemas adaptativos pueden contribuir a reducir barreras y ampliar la autonomía en el empleo. Desde esta perspectiva, la IA se interpreta como un recurso que complementa sus capacidades, mejora la eficiencia y abre nuevas oportunidades laborales, especialmente cuando se implementa con criterios de diseño inclusivo. Por último, para un 34,4% esta cuestión no es relevante y nunca se ha planteado cómo la IA podría afectar al empleo de las personas con discapacidad.

# Discriminación y otros frenos a la inclusión

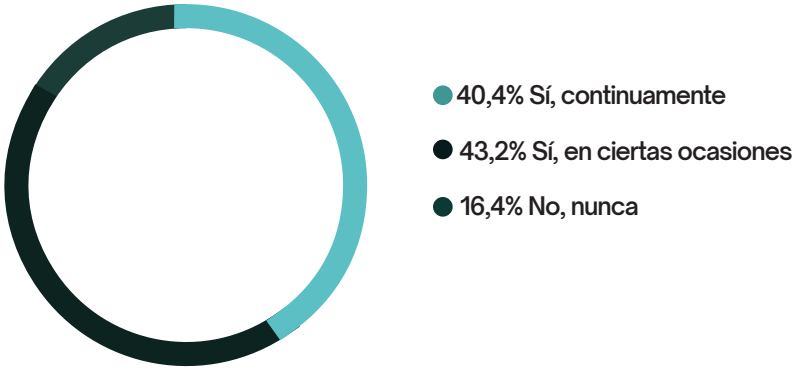
## Ocho de cada diez personas participantes en la encuesta afirman que su discapacidad ha influido en las oportunidades laborales que han tenido hasta la fecha.

Uno de los principales frenos a la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la discriminación que a menudo experimentan; una discriminación que tiene su origen en prejuicios sociales que pueden trasladarse a las empresas en forma de reticencias a la hora de formalizar su incorporación. ¿Cuál es la percepción de las personas con discapacidad a este respecto, a las puertas de 2026?

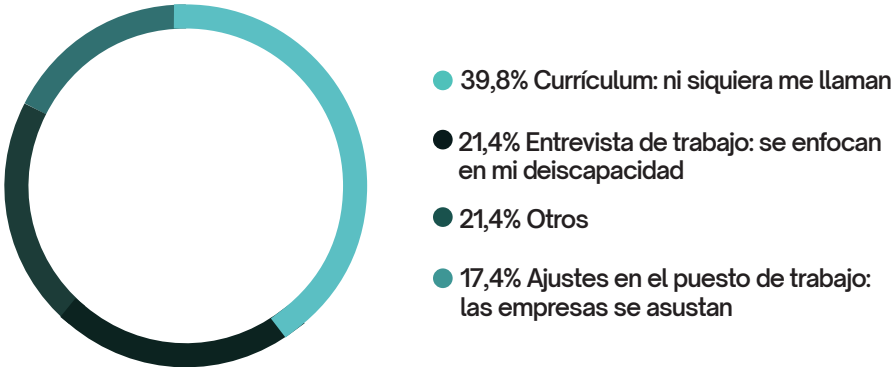
**Llama la atención que ocho de cada diez personas (83,6%) participantes en la encuesta afirman que su discapacidad ha influido en las oportunidades laborales que han tenido hasta la fecha: en concreto, un 40,4% afirma que ha sido un condicionante constante, mientras que un 43,2% asegura que en ciertas ocasiones sí ha influido. Es decir, tan solo un 16,4% manifiesta que la discapacidad no ha influido de ninguna manera en las oportunidades laborales que ha tenido.**

**“El hecho de que el 83,6% de las personas con discapacidad considere que su discapacidad le ha perjudicado en los procesos de selección y en el acceso al empleo debe impulsarnos a trabajar decididamente para que, de cara a 2026, podamos invertir esta tendencia y avanzar hacia procesos de selección verdaderamente justos e inclusivos, donde ninguna persona sienta que sus oportunidades se ven limitadas por el**

**¿Crees que tu discapacidad ha influido en las oportunidades laborales que has tenido hasta el momento?**




**¿En qué parte del proceso has sentido discriminación?**



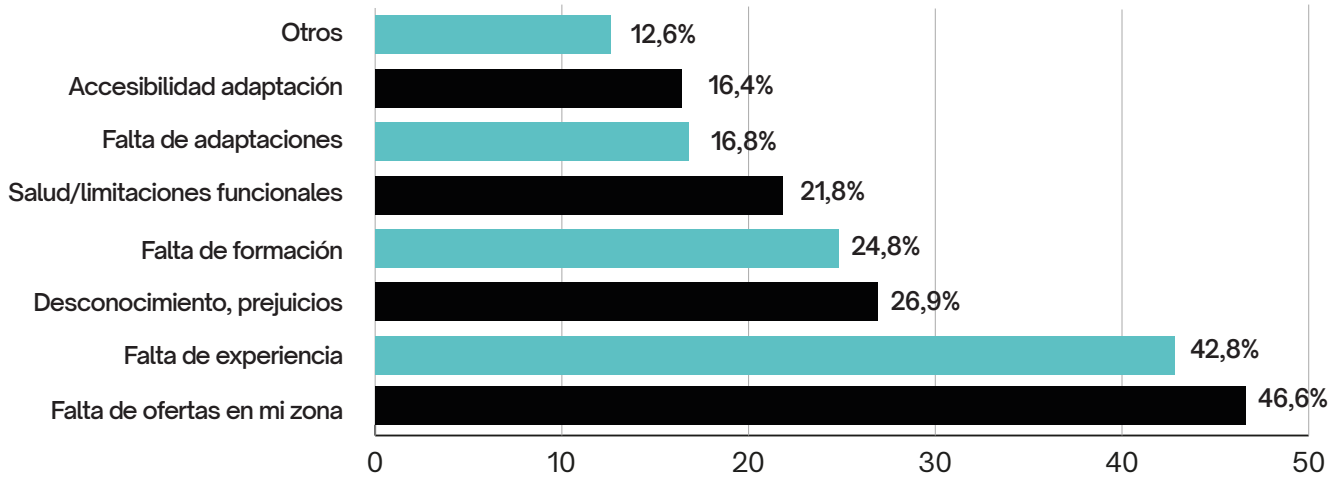
**hecho de tener un certificado de discapacidad", explica Mesonero.**

**Visión de las personas en situación de desempleo**

Al preguntar en qué fase de su trayectoria profesional han sentido mayor discriminación, las personas en situación de desempleo destacan, en primer lugar, el envío de currículums. **Casi cuatro de cada diez afirman que ni siquiera pasan ese primer filtro porque no reciben llamadas de empleadores como respuesta a sus candidaturas.** A continuación, un 21,4% se refieren al momento de la entrevista (creen que las preguntas se enfocan en su discapacidad en lugar de en sus competencias profesionales), mientras que un 17,4% se sienten discriminados/as por la falta de ajustes en el puesto de trabajo, cuestión que continúa generando preocupación entre muchas empresas por el desconocimiento o la percepción de complejidad que todavía existe en torno a estos ajustes. Por último, el 21,4% lo achaca a otros factores.

Al profundizar en las barreras que dificultan su búsqueda de empleo, resalta en primera posición la **escasez de ofertas en su zona (46%)**. Este dato pone de manifiesto la importancia del factor territorial, ya que las oportunidades laborales no se distribuyen de manera homogénea y las posibilidades de acceder a empresas con políticas consolidadas de diversidad e inclusión varían significativamente según el lugar de residencia. En entornos menos dinámicos o con menor tejido empresarial, estas limitaciones

**¿Qué barreras encuentras en la búsqueda de empleo?**



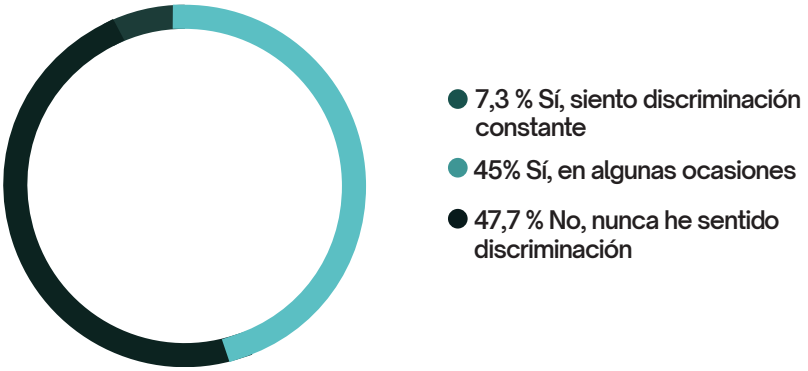
se acentúan, condicionando de forma determinante las opciones de inclusión laboral de las personas con discapacidad. A continuación, destacan la falta **de experiencia (42,8%), y el desconocimiento o los prejuicios de los empleadores (26,9%).**

**Visión de las personas con empleo**

Como ya se desprendía de uno de los puntos anteriores, las situaciones de rechazo o discriminación no se dan solo en la búsqueda de empleo, también una vez conseguido: **más de la mitad de las personas con discapacidad ocupadas (52,3%) han sentido, en algún momento, discriminación en el puesto de trabajo (un 45% en algunas ocasiones, y un 7,3% de manera constante**). Porcentajes que demuestran que queda mucho camino por recorrer para que los entornos laborales estén verdaderamente sensibilizados y abiertos hacia la discapacidad.

Este dato conecta con **la desconfianza más acusada que experimentan las personas con empleo**: recordemos que un 14,6% de las personas ocupadas no se muestra optimista respecto a su futuro profesional, frente al 11,6% del grupo en sin trabajo. Un resultado que deja entrever la persistencia de barreras como el desconocimiento de la discapacidad por parte de los equipos, la falta de adaptaciones o la incertidumbre ante posibles cambios organizativos. Barreras que dificultan la sostenibilidad de los puestos de trabajo.

**¿Has sentido alguna vez discriminación en tu puesto de trabajo?**



# El empleo ideal: estable y bien remunerado

**Las personas con discapacidad no se conforman solo con encontrar un trabajo, sino que expresan el deseo de que este sea estable y sostenible en el tiempo.**

Como se indicaba al inicio del informe, el empleo es, para las personas con discapacidad, el instrumento por excelencia para normalizar su vida. Tanto es así, que las personas encuestadas no se conforman solo con encontrar un trabajo, sino que **expresan el deseo de que este sea estable y sostenible en el tiempo.**

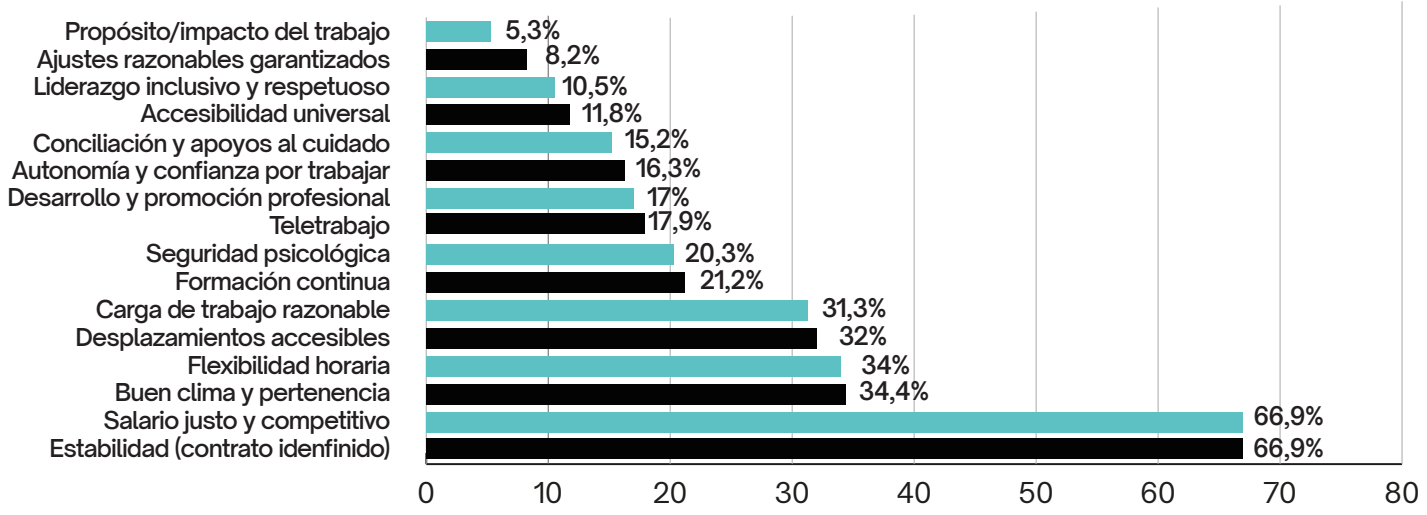
Por ello, lo primero que demandan de un empleo ideal es **la estabilidad, a través de un contrato indefinido (66,9%)**. En la misma proporción, reclaman un salario justo y competitivo, reflejo de su aspiración a una estabilidad económica real. En tercer lugar, **un 34% destaca la importancia de contar con un buen clima laboral y sentido de pertenencia**, así como con flexibilidad horaria, elementos clave para garantizar su bienestar y sostenibilidad en el puesto de trabajo

Después de estas prioridades, **las personas con discapacidad señalan otros aspectos como desplazamientos accesibles (32%) y una carga de trabajo razonable (31,3%). En menor medida, anhelan que se les ofrezca formación continua (21,2%) y seguridad psicológica (20,3%).**

Detrás de estas prioridades (estabilidad, remuneración justa y competitiva y buen clima y pertenencia) subyace un anhelo profundo para las personas con discapacidad: la sostenibilidad del empleo siendo la estabilidad la base esencial para su bienestar y autonomía. No hay que olvidar que la inclusión laboral no finaliza cuando la persona con discapacidad firma su contrato. Logrado ese primer paso es casi tan imprescindible que esa oportunidad sea sostenible en el tiempo, pues solo de esta manera podrán llevar una vida normalizada.

"Con este propósito, la Fundación Adecco cuenta con la Unidad de Apoyo a la Inclusión (UAI), que tiene como finalidad lograr una inclusión de calidad y estable en el tiempo. Se trabaja desde una doble vertiente, con las personas contratadas y con las empresas. Con las primeras, para proporcionarles las herramientas necesarias que posibiliten la duración del contrato, más allá del periodo de prueba, y con las se-

**¿Qué características debería tener tu empleo ideal?**



# Empatía, humildad y justicia: cualidades de un jefe 10

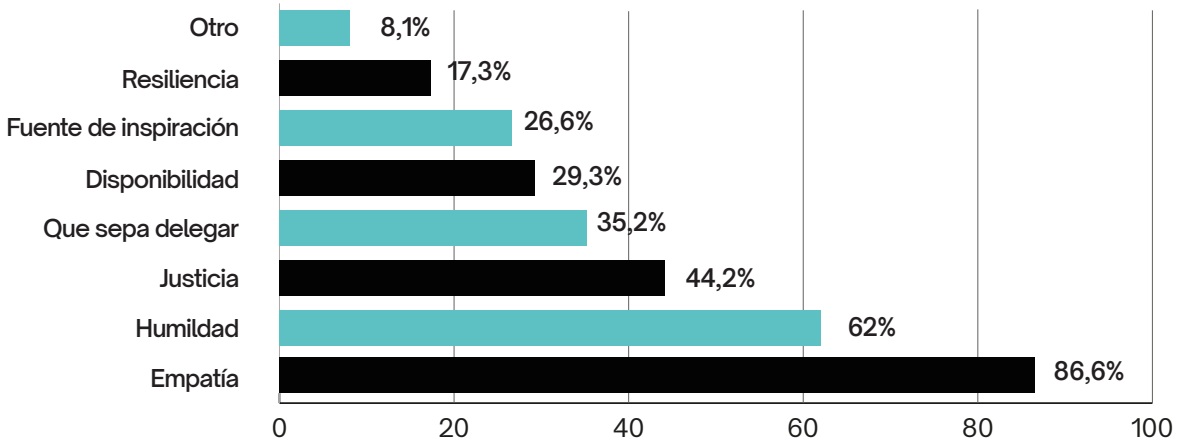
**La característica más demandada para un responsable ideal ha sido la empatía (86%), una cualidad que permite a los líderes comunicar con claridad y respeto, ofreciendo apoyo sin paternalismo.**

Como en ediciones anteriores, al preguntar a las personas con discapacidad cómo sería su mánager o responsable ideal, la cualidad más repetida ha sido **la empatía (86,6%)**, una característica que permite a los líderes comunicar con claridad y respeto, ofreciendo apoyo sin paternalismo y promoviendo la autonomía. Además, el líder ideal reconoce los logros de forma genuina y fomenta un ambiente seguro, inclusivo y accesible donde cada persona puede expresarse y aportar su talento con confianza.

En segundo lugar, los encuestados señalan **la humildad (62%).** Un jefe o una jefa humilde está dispuesto a aprender de los demás, valorando las contribuciones singulares de cada persona del equipo, así como sus propias carencias o equivocaciones. Además, esta cualidad garantiza un trato igualitario hacia las personas con discapacidad, evitando actitudes paternalistas o condescendientes.

A bastante distancia, un **44% señala la justicia** como característica deseable para un mánager. Un jefe justo aplica criterios claros y equitativos para todo el equipo, evitando favoritismos. Evalúa el desempeño según las responsabilidades y objetivos reales de cada posición, considerando las adaptaciones razonables que cada persona pueda necesitar. Toma decisiones transparentes, escucha y se asegura de que las oportunidades, la formación y el reconocimiento se distribuyan de manera imparcial. En definitiva, garantiza un entorno donde cada miembro del equipo

**¿Qué cualidades tendría que tener tu jefe ideal para ser ejemplar? Personas con discapacidad**



pueda desarrollarse con dignidad, igualdad y respeto.

Como otra de las cualidades clave, un **35% desea un jefe que sepa delegar**, es decir, que confíe en las capacidades de su equipo y asigne responsabilidades de forma equilibrada y coherente con las habilidades de cada persona. El jefe que delega ofrece instrucciones claras, así como los recursos necesarios y autonomía real, evitando tanto la sobreprotección como la carga excesiva. Supervisa y cuestiona solo cuando es necesario, reconociendo los progresos de su equipo.

Por último, un **29,3% destaca la disponibilidad del jefe** como condición necesaria para mantener una comunicación continua y poder solucionar cualquier situación con rapidez, mientras que **un 26,6% menciona que el líder ha de ser fuente de inspiración** para seguir aprendiendo cada día y no perder la motivación. Por último, un **17,3% apuesta por la resiliencia** como cualidad reseñable en los managers que gestionan equipos diversos e inclusivos.

**Familiares, deportistas y referentes de discapacidad, los jefes más deseados**

El presente informe también ha querido conocer quiénes serían, concretamente, los jefes o jefas ideales para las personas con discapacidad. La gran mayoría escoge a personas cercanas como **familiares, tutores, profesores, amigos, orientadores laborales** o, incluso, a alguno de sus **compañeros de trabajo actuales.**

Entre la totalidad de respuestas también ha habido espacio para menciones más anecdóticas, que ofrecen una lectura interesante sobre los referentes sociales para las personas con discapacidad. Algunas personas encuestadas señalan a deportistas como Messi, Marc Márquez, Carles Puyol o Carlos Alcaraz; y, un año más, **Rafael Nadal vuelve a ser la figura más citada, en concreto por un 5% de los encuestados.** Este porcentaje, aunque puede parecer bajo, adquiere una relevancia notable: que una única figura concentre las respuestas de uno de cada veinte participantes refleja un grado de consenso inusualmente elevado, dibujando una cierta tendencia.

**Rafael Nadal es la personalidad más elegida como jefe ideal por ser ejemplo de disciplina y resiliencia**

"Nadal es percibido como un ejemplo de disciplina, resiliencia y capacidad para sobreponerse a las dificultades. Estos atributos conectan con la realidad de muchas personas con discapacidad, que afrontan barreras adicionales en su acceso al empleo y valoran a líderes que comprendan el esfuerzo continuo", explica Begoña Bravo.

Otros participantes mencionan a cantantes como Aitana, a personalidades del ámbito empresarial o político como **Bill Gates, Barack Obama** o **Amancio Ortega**, así como a referentes de la discapacidad, entre ellos el deportista **Álex Roca** o el **exfutbolista** y **exentrenador Juan Carlos Unzué**. Estas respuestas, aunque más anecdóticas, evidencian la diversidad de modelos aspiracionales que inspiran confianza y liderazgo entre las personas con discapacidad.

"Las personas con discapacidad suelen encontrar en sus figuras más cercanas —como familiares o docentes— los valores que consideran esenciales en un líder: empatía, humildad y justicia. Son personas que han creído en sus capacidades, les han brindado apoyo y han contribuido a derribar barreras externas. Este vínculo de confianza y cercanía se convierte en el modelo ideal que buscan en un jefe. En algunos casos, también proyectan estos ideales en figuras aspiracionales, como deportistas, cuyas cualidades trascienden el ámbito deportivo y resultan inspiradoras en otros aspectos de la vida. Y en las respuestas de este año **cabe destacar el poder del ejemplo: cada vez son más los referentes de la discapacidad que tienen un espacio en los medios (los mencionados Álex Roca y Juan Carlos Unzué)** y esto supone una gran noticia para las personas con discapacidad que, hasta ahora, habían crecido sin dichos ejemplos", señala Begoña Bravo.

Por último, algunos encuestados han dejado volar su imaginación a la hora de escoger a personas que ejemplificarían la figura del jefe perfecto, apostando por figuras históricas como **Federico García Lorca o Nelson Mandela.**

.

# Conclusiones

1. El presente informe ha querido identificar los principales deseos y aspiraciones de las personas con discapacidad de cara a 2026, con el fin de comprender qué aspectos consideran prioritarios para mejorar su calidad de vida y avanzar hacia una inclusión plena.

2. Aunque el empleo de las personas con discapacidad ha mejorado en los últimos años, su participación laboral sigue siendo muy baja y su presencia en la empresa ordinaria limitada, lo que subraya la importancia de seguir escuchando sus necesidades para orientar políticas y actuaciones de forma eficaz.

3. Los principales deseos para las personas con discapacidad en 2026 son, en primer lugar, el bienestar y la salud, y en segundo lugar el empleo, ambos vinculados al objetivo de una vida normalizada y autónoma. La salud y el bienestar se entienden como una necesidad estructural, mientras que el empleo emerge como el gran motor de transformación al facilitar autonomía económica, redes de apoyo, una vida plena y participación social. En tercer lugar, las personas con discapacidad sitúan la conciliación y el tiempo de cuidado personal como principales deseos, seguidos de la normalización de la discapacidad y de relaciones afectivas satisfactorias.

4. El deseo de encontrar un trabajo estable convive con la inquietud creciente de que la inteligencia artificial pueda poner en riesgo sus oportunidades laborales (4 de cada 10 así lo señala). Este temor refleja la percepción de vulnerabilidad ante un mercado de trabajo que evoluciona rápidamente y para el que no siempre se sienten suficientemente preparados. Eliminar este temor pasa por la capacitación digital, dotando a las personas con discapacidad de las competencias digitales necesarias para que puedan aprovechar todo su potencial y participar en igualdad de condiciones en un mercado laboral eminentemente digitalizado.

5. Aunque existe una base de confianza moderadamente sólida respecto a su futuro laboral, persiste cierta sensación de fragilidad, especialmente entre las personas con discapacidad que ya han encontrado empleo, que muestran una menor confianza laboral que las personas que buscan empleo, lo que sugiere la persistencia de barreras como el desconocimiento de la discapacidad por parte de las plantillas, el insuficiente acompañamiento o la incertidumbre organizativa.

6. En este contexto resulta clave el seguimiento de las contrataciones, ya que la inclusión de las personas con discapacidad no termina con la firma del contrato: un acompañamiento continuado permite detectar a tiempo desajustes y resolverlos antes de que generen malestar, abandono o dificultades para consolidar el puesto.

# Conclusiones

7. La Fundación Adecco, a través de la Unidad de Apoyo a la Inclusión (UAI), trabaja para garantizar una inclusión de calidad y estable, acompañando tanto a las personas contratadas —para favorecer la continuidad del contrato— como a las empresas —para asegurar que la incorporación se consolide más allá del periodo inicial— y se produzca un efecto *win-win*.

8. Un 83,6% afirma que su discapacidad ha condicionado sus oportunidades laborales, lo que evidencia la necesidad de avanzar hacia procesos de selección más justos e inclusivos, donde ninguna persona vea limitadas sus opciones por tener un certificado de discapacidad.

9. La estabilidad constituye el atributo más valorado en un empleo ideal para las personas con discapacidad: un 66,9% desea lograr un contrato indefinido y la misma proporción demanda un salario justo y competitivo. También destacan el buen clima laboral, el sentido de pertenencia y la flexibilidad, todos ellos elementos fundamentales para su bienestar y autonomía profesional.

10. Respecto al perfil del jefe o mánager ideal, valoran principalmente la empatía (86,6%), seguida de la humildad (62%) y la justicia (44%), cualidades asociadas a un liderazgo claro, respetuoso y facilitador de la autonomía.

11. Al pensar en figuras concretas de liderazgo, la mayoría elige personas cercanas, aunque también mencionan referentes sociales; entre ellos destaca Rafael Nadal, percibido como un modelo de disciplina, resiliencia y capacidad de superación, atributos con los que muchas personas con discapacidad se identifican. También señalan a referentes de la discapacidad como Álex roca o Juan Carlos Unzué.

FUNDACIÓN ADECCO

Smurfit Westrock

# Discapacidad y expectativas para el nuevo año

## Observatorio de la Vulnerabilidad y el empleo de la Fundación Adecco

El Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo es el centro de análisis y divulgación de la Fundación Adecco, cuya finalidad es contribuir a la inclusión laboral de las personas que lo tienen más difícil a través de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, personas desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Elaboramos análisis, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos resultantes de nuestro trabajo están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. Tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.