

Explorando los factores que intervienen en la búsqueda de empleo de personas con parálisis cerebral de la Comunidad Autónoma de Madrid, España.

/

Exploring the Factors Involved in the Job Search of Individuals with Cerebral Palsy in the Autonomous Community of Madrid, Spain

Leonela González Vides

Universidad Complutense de Madrid, España

leonela.gonzalez@ucr.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0001-7741-4330>

Fecha de Recepción: 8 de octubre de 2024

Fecha de Aceptación: 13 de marzo de 2025

Fecha de Publicación: 27 de junio de 2025

Financiamiento:

No se recibió ningún tipo de financiación para la realización de este estudio.

Conflictos de interés:

No existe ningún conflicto de interés

Correspondencia:

Nombres y Apellidos: Leonela González Vides

Correo electrónico: leonela.gonzalez@ucr.ac.cr

Dirección postal: Av. Complutense, s/n, Moncloa - Aravaca, 28040 Madrid, España

Agradecimientos:

Se extiende un agradecimiento a las personas que participaron en el estudio y a ASPACE Madrid por el apoyo en la divulgación del estudio.

Resumen: Este estudio analiza los factores que influyen en la búsqueda de empleo de personas con parálisis cerebral en la CAM. Mediante un diseño transversal, se aplicaron tres instrumentos (Cuestionario Sociodemográfico, Emplea+ y Escala de Autoeficacia) a 32 participantes. Los resultados indican un alto nivel de autoeficacia personal ($M = X$, $DT = Y$) y apoyo ambiental percibido, pero barreras en el acceso a recursos laborales. Aunque no se encontró correlación significativa entre entorno y empleo, las variables ambientales mostraron mayor influencia que las personales. Se discuten implicaciones para políticas de inclusión.

Palabras clave: búsqueda de empleo. inserción laboral. inclusión laboral. discapacidad. parálisis cerebral

Abstract: *This study examines the factors influencing job-seeking behavior among individuals with cerebral palsy in the Autonomous Community of Madrid (CAM). Using a cross-sectional design, three instruments were administered (Sociodemographic Questionnaire, Emplea+, and Self-Efficacy Scale) to 32 participants. Results indicate high levels of personal self-efficacy ($M = X$, $SD = Y$) and perceived environmental support, but persistent barriers in accessing employment resources. While no significant correlation was found between environmental factors and employment outcomes, environmental variables demonstrated greater influence than personal factors. The implications for inclusive policy-making are discussed.*

Key words: *job-seeking. labour integration. labour inclusion. disability. cerebral palsy.*

Introducción

El empleo es una actividad fundamental para la realización personal, con implicaciones sociales, emocionales y económicas para todos los individuos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo abarca un conjunto de actividades, remuneradas o no, que satisfacen necesidades de una comunidad, mientras que el empleo implica una actividad realizada a cambio de una remuneración. Tanto el trabajo como el empleo deben ser dignos y estar libres de cualquier forma de discriminación ¹.

El acceso al empleo es un derecho fundamental y un factor clave para la independencia económica y la inclusión social de las personas con discapacidad. Diversos organismos internacionales han abordado los beneficios y desafíos de la inclusión laboral de esta población. Desde la perspectiva del modelo social de la discapacidad, se ha establecido un marco legislativo, tanto a nivel internacional como nacional, que respalda el derecho al

¹ Organización Internacional del Trabajo, Definiciones y conceptos (Ginebra: OIT, s.f), s.p.

empleo de las personas con discapacidad. Para ello, es esencial comprender la discapacidad como el resultado de la interacción entre un individuo y factores contextuales, que pueden ser ambientales y personales ².

Actualmente, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2006 y ratificada en España en el año 2007, en su artículo 27 establece el derecho “a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener una oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles”³

En España, el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, correspondiente a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (LGD) publicada en el año 2013, propone en su artículo 37.1 que “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”⁴.

A pesar de este marco normativo, en 2019 la tasa de actividad de las personas con discapacidad era del 34%, es decir, 43,7 puntos por debajo de la población sin discapacidad. La tasa de empleo de las personas sin discapacidad alcanzaba el 66,9%, mientras que en personas con discapacidad era del 25,9%. Además, el grado de discapacidad influye en la tasa de actividad, siendo del 54% para quienes tienen un certificado del 33% al 44% y reduciéndose al 12,7% en aquellos con un grado de discapacidad del 75% o superior ⁵.

Dentro de esta población, las personas con parálisis cerebral pueden presentar un mayor grado de discapacidad y requerir más apoyos. La parálisis cerebral se define como “un grupo de trastornos permanentes del desarrollo del movimiento y de la postura, que causan limitaciones en la actividad y que se atribuyen a alteraciones no progresivas ocurridas en el desarrollo cerebral del feto o de la primera infancia” ⁶.

Además del impacto motor, la parálisis cerebral puede estar acompañada de disfunción cognitiva, alteraciones del comportamiento, dificultades en el habla y

² Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2021), s.p.

³ “Instrumento de ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad,” Boletín Oficial del Estado, 22 de abril de 2008, 20655.

⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, 23.

⁵ Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad. Madrid: INE, 2020.

⁶ Peter Rosenbaum et al., “A report: the definition and classification of cerebral palsy April 2006”, *Developmental Medicine & Child Neurology* 49 (2007): 9.

problemas sensoriales ⁷. Estas características pueden impactar directamente las oportunidades de empleo, debido a la falta de accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo, así como las actitudes de los empleadores ⁸.

En el caso de España, no existen datos desagregados sobre el colectivo con parálisis cerebral, únicamente aproximaciones, donde, según la Base Estatal de Datos de Personas con valoración del grado de discapacidad se estimaba que para ese año cerca de 120.000 personas tenían parálisis cerebral, es decir, el 2,55% de la población total de personas con discapacidad ⁹.

Asimismo, el Servicio Público de Empleo (SEPE), en su informe anual sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad en España del año 2020, arroja datos generales sobre la situación de empleo, sin registrar información específica sobre la población con parálisis cerebral. Por lo tanto, tampoco existe información sobre el empleo de personas con parálisis cerebral en el INE, ni el Servicio Público de Empleo (SEPE).

En la Comunidad Autónoma de Madrid, se han implementado diversas iniciativas para la promoción de la inserción laboral de personas con parálisis cerebral. Entre ellas se encuentran los Centros Educativos, el Programa de Transición a la Vida Adulta, los Centros de Día, los Centros Ocupacionales, los Centros Especiales de Empleo y los servicios de orientación, formación y apoyo a la integración laboral. No obstante, a pesar de estos esfuerzos, los datos reflejan que un porcentaje significativo de esta población sigue enfrentando dificultades para acceder al empleo, lo que resalta la necesidad de analizar los factores que influyen en este proceso.

La búsqueda de empleo es un elemento clave en la inserción laboral y debe ser analizada para diseñar estrategias efectivas que respondan a las necesidades reales de las personas con parálisis cerebral. Este proceso implica diversas etapas, incluyendo la identificación de intereses y competencias, el conocimiento del mercado laboral y la exploración de oportunidades de empleo ¹⁰ (Fernández, 2016). Si bien el empleo ofrece múltiples beneficios a nivel personal, social, económico y político, existen factores personales y ambientales que pueden facilitar o dificultar la búsqueda de trabajo y el acceso al mercado laboral.

⁷ Gina Tranchida y Ann Van Heest. "Cerebral Palsy: An Overview", *American Family Physician*, 101 (2020)(4), 213–220, <https://doi.org/10.1177/1753193419878973>

⁸ Siti Hajar, Abdul Rauf y Nor Farzana Rosli, "A Review Paper on the Definition of 'Disability and Employment'", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 11 (2021): s.p., <https://doi.org/10.6007/IJARBS/V11-12/8581>.

⁹ Pablo García et al., *Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral* (Madrid: Confederación ASPACE, 2018) 108

¹⁰ Marta, Fernández, "Personas con discapacidad y búsqueda de empleo: El papel del Servicio de Asuntos Sociales (UVA), el FSC inserta (ONCE) y Repsol." (Tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2016)

Dado lo anterior, es fundamental profundizar en el análisis de la búsqueda de empleo en personas con parálisis cerebral, ya que comprender las razones por las que no buscan trabajo puede contribuir al desarrollo de intervenciones más eficaces en materia de empleo ¹¹.

Este estudio tiene como objetivo determinar los factores que inciden en la búsqueda de empleo de las personas con parálisis cerebral de la Comunidad Autónoma de Madrid, evaluando la autoeficacia percibida y los factores ambientales que intervienen en este proceso.

Las hipótesis planteadas para la investigación fueron las siguientes:

H1. Las personas con parálisis cerebral consideran tener elevada autoeficacia para la búsqueda de empleo en todas sus dimensiones (afrentamiento a la frustración, exploración emprendedora, planificación profesional y proactiva, integración relacional)

H2. Las personas con parálisis cerebral consideran que los factores ambientales (apoyo del entorno, acceso a los recursos del entorno, titulación académica, percepción de la discapacidad) son una barrera en la búsqueda de empleo.

H3. A mayor puntuación obtenida en autoeficacia, mayor será la búsqueda de empleo en la población con parálisis cerebral.

H4. A mayor puntuación obtenida en los factores ambientales, mayor será la búsqueda de empleo en la población con parálisis cerebral.

1. Método

1.1. Diseño

La investigación se lleva a cabo bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, ya que el objetivo fue conocer las variables relacionadas con la búsqueda de empleo de las personas con parálisis cerebral. Todas las personas recibieron información sobre el estudio previamente y firmaron un consentimiento informado antes de la autocomplimentación de los instrumentos.

1.2. Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico, seleccionando la técnica de bola de nieve, esto debido a la especificidad de la población objeto de estudio, la ausencia de datos oficiales y exactos sobre el número de personas con parálisis cerebral en la Comunidad Autónoma de Madrid y su situación actual.

Se seleccionaron a las personas que cumplieran los siguientes criterios de inclusión:

1. Dictamen técnico facultativo que reconoce una parálisis cerebral.

¹¹ Denise Fyffe, "Understanding Persons With Disabilities Reasons for Not Seeking Employment." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 66, no. 1 (2022): 3-12. <https://doi.org/10.1177/00343552211006773>.

2. Cualquier grado de discapacidad y de nivel de dependencia.
 3. Edad laboral (16-65 años).
 4. Residencia en la Comunidad Autónoma de Madrid.
 5. Personas tanto empleadas como en condición de desempleo.
- Se excluyeron personas que no estuvieran dentro de los rangos de edad laboral, que no tuvieran un certificado de discapacidad y que vivieran fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid,

1.3. Instrumentos Aplicados

Para realizar el proceso de recolección de la información se seleccionaron los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario de Datos Sociodemográficos ¹². Este cuestionario recogía información sobre sexo, edad, grado de discapacidad, nivel de dependencia, formación alcanzada y si las personas habían realizado antes o realizaban actualmente búsqueda de empleo.
2. Emplea+ ¹³. Este cuestionario está conformado por tres áreas principales de evaluación que son: la social, la competencia básica y la evaluación profesional. Para efectos de la presente investigación se utilizó únicamente la sección de evaluación social. Este apartado recoge información de ocho áreas: “Barreras”, “Condicionantes de salud”, “Condicionantes sociofamiliares”, “Condiciones personales”, “Condicionantes ambientales”, “Condicionantes profesionales”, “Otros condicionantes” y “Otros elementos”. Cada una de estas variables tiene sus respectivos ítems, para un total de 24, que se califican con los criterios bajo, medio, alto. Esta herramienta es de naturaleza digital.
3. Escala de autoeficacia para la búsqueda de empleo ¹⁴. Este instrumento validado en el contexto español está compuesto por 12 ítems, que se agrupan en cuatro dimensiones principales. La primera, “Afrontamiento a la frustración”, “Exploración emprendedora”, “Planificación activa” y por último “Integración relacional”. Los resultados se registran en una escala tipo Likert donde 1 corresponde a muy en desacuerdo y 5 a muy de acuerdo.

1.4. Procedimiento

Para facilitar que las personas participantes pudieran cumplimentarla de forma telemática, los tres instrumentos fueron unificados y adaptados en un formato digital (formulario de Google), incluyendo previamente preguntas sociodemográficas, preguntas para comprobar el cumplimiento de los criterios de inclusión y el respectivo consentimiento informado.

Se realizó contacto directo con la Asociación de Atención a Personas con Parálisis Cerebral de Madrid (ASPACE), se explicaron las características del

¹² Jethanand, Deepak. “Una propuesta de valoración de la empleabilidad e inserción social de un colectivo de personas en situación de exclusión social” (Tesis de grado, Universidad de La Laguna, 2014). <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/182?locale-attribute=en>

¹³ Accenture. Programa Emplea+: Programa de desarrollo de competencias para el empleo. Madrid: Fundación Accenture, 2012.

¹⁴ Pepe et al., “Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts.” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26, no. 3 (2010): 201-210

estudio, acordando el apoyo en la divulgación del instrumento elaborado. El enlace del instrumento fue compartido por redes sociales y directamente al correo electrónico de personas afiliadas a ASPACE Madrid.

1.5. Análisis de Datos

La sistematización de la información se llevó a cabo con el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS en su versión 21. Al trabajar con variables cualitativas se calcularon las frecuencias y porcentajes válidos para cada uno de los ítems y se utilizó la prueba Chi cuadrado para establecer correlación entre algunas variables personales o ambientales con la búsqueda de empleo.

La variable dependiente en este caso corresponde a la búsqueda de empleo, mientras que las variables independientes corresponden a los factores personales y ambientales, cuya operacionalización se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Factores personales	Factores relacionados con autoeficacia, la personalidad y competencias propias de la persona que generan influencia interna en relación con la búsqueda de empleo.	1. Afrontamiento a la frustración. 2. Exploración emprendedora 3. Planificación profesional y proactiva. 4. Integración relacional.	1.1. Buscar información que necesita 1.2. Entender información 1.3. Seleccionar ofertas de empleo adecuadas a competencias 2.1. Asumir el fracaso como un reto. 2.2. Hacer frente a fracasos 2.3. Pedir consejo a persona con experiencia 3.1. Respetar competencias de los demás 3.2. Trabajar con nuevas personas 3.3. Planificar proyecto profesional 4.1. Aprovechar oportunidades de mercado laboral 4.2. Superar dificultades 4.3. Elaborar estrategias	Escala de autoeficacia para la búsqueda de empleo
Factores ambientales	Factores relacionados con el ambiente físico, la estructura social y actitudinal del lugar donde se desenvuelve una persona que generan	1. Percepción de la discapacidad. Salud 2. Apoyo del entorno 3. Acceso al entorno 4. Titulación	1.1. Afectación de la discapacidad en la accesibilidad 2.1. Apoyo familiar para la búsqueda de empleo 3.1. Acceso a recursos locales 4.1. Titulación académica suficiente.	Emplea+

influencia Académica.
externa en la
búsqueda de
empleo.

Fuente: Elaboración propia

2.Resultados

Al finalizar el período de recolección de la información, se excluyó a 5 personas ya que no cumplían con los criterios de inclusión y se obtuvo una muestra final de 32 personas (n=32) donde 17 eran mujeres y 15 eran hombres, con una media de edad de 40 años (DT=±11,18), aunque la mayoría de las personas se encontraban en el rango entre los 26 y 35 años. En la Tabla 2, se encuentran los datos sociodemográficos de la población participante

Tabla 2. Descripción de la muestra de estudio

POBLACIÓN DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL (n=32)	
<p>EDAD</p> <p>Entre 16 y 25 años N= 1 (3,1%)</p> <p>Entre 26 y 35 años N= 13 (40,6%)</p> <p>Entre 36 y 45 años N= 7 (21,9%)</p> <p>Entre 46 y 55 años N= 7 (21,9%)</p> <p>Entre 56 y 65 años N= 4 (12,5%)</p>	<p>SEXO</p> <p>Mujer N=17 (53,1%)</p> <p>Hombre N=15 (46,9%)</p>
<p>GRADO DE DISCAPACIDAD</p> <p>Discapacidad moderada (25-49%) N= 6 (18,8%)</p> <p>Discapacidad grave (50-70%) N= 19 (59,4%)</p> <p>Discapacidad muy grave (71-100%) N= 1 (3,1%)</p> <p>NS (No Sabe)</p>	<p>NIVEL DE DEPENDENCIA</p> <p>Grado 1. Dep. moderada N= 4 (12,5%)</p> <p>Grado 2. Dep. severa N= 16 (50%)</p> <p>Grado 3. Gran dependencia N= 5 (15,6%)</p> <p>NS (No Sabe)</p>
<p>FORMACIÓN ALCANZADA</p> <p>Primaria completa N= 2 (6,3%)</p> <p>Primaria incompleta N= 1 (3,1%)</p> <p>E.S.O. completa N= 3 (9,4%)</p> <p>FP de Grado Medio completa N= 4 (12,5%)</p> <p>FP de Grado Superior completa N= 4 (12,5%)</p> <p>Grado universitario completo N= 7 (21,9%)</p> <p>Grado universitario incompleto N= 2 (6,3%)</p> <p>Licenciatura completa N= 1 (3,1%)</p> <p>Postgrado universitario completo N= 5 (15,6%)</p> <p>Postgrado universitario incompleto N= 2 (6,3%)</p> <p>PCPI en Servicios Auxiliares en Administración y gestión N= 1 (3,1%)</p>	<p>BÚSQUEDA DE EMPLEO ACTUALMENTE</p> <p>Sí N= 23 (71,9%)</p> <p>No N= 9 (28,1%)</p>

Fuente: Elaboración propia

Después de hacer un análisis de la información sistematizada y con el fin de cumplir el objetivo de la investigación, se realizó selección de los ítems de cada instrumento que aportan información más relevante, cuyos resultados se exponen a continuación.

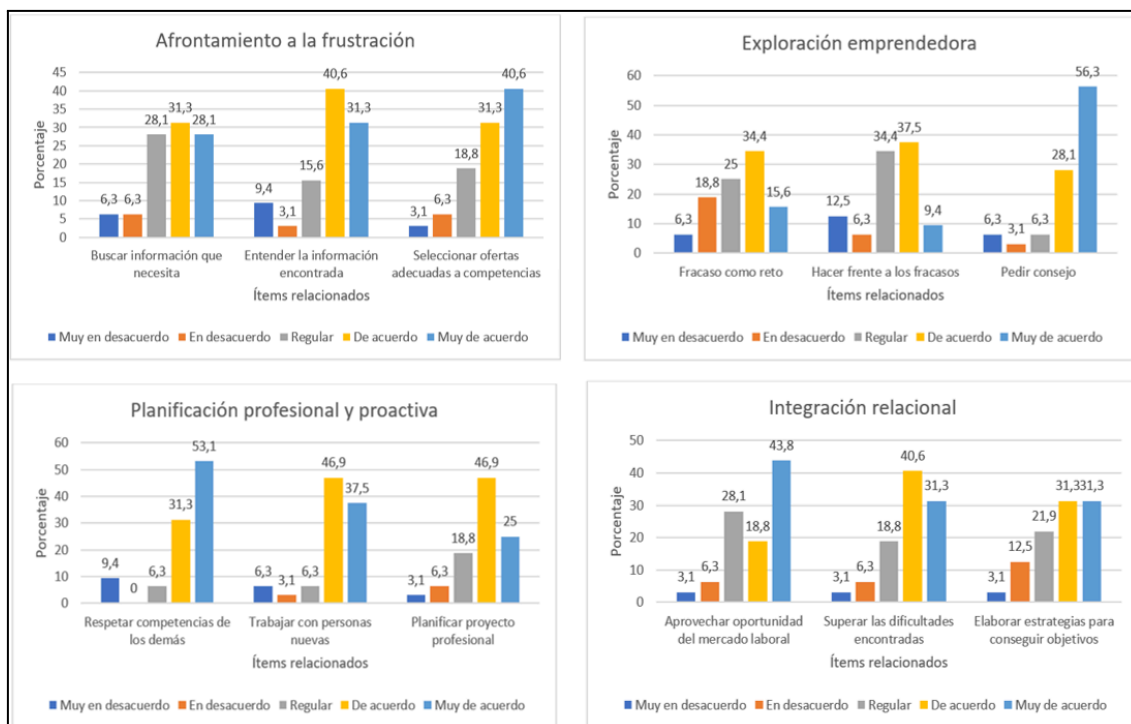
2.1. Factores Personales

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la Escala de autoeficacia para la búsqueda de empleo.

2.1.1. Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo

Los resultados obtenidos en la Escala de autoeficacia para la búsqueda de empleo se pueden encontrar en la Figura 1. En esta se aprecia que en las cuatro dimensiones evaluadas (“Afrontamiento a la frustración”, “Exploración emprendedora”, “Planificación proactiva” e “Integración relacional”), más del 60% de la población respondió de manera positiva, utilizando los ítems de acuerdo y muy de acuerdo, y mostrando así una alta autoeficacia para la búsqueda de empleo. Únicamente, hubo una disminución mínima de respuestas positivas en el ítem o indicador de “Hacer frente a los fracasos”, como se observa en la Figura 1, donde menos del 50% de la población indica dominar esta habilidad.

Figura 1. Resultados obtenidos en la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo



Fuente: Elaboración propia

2.2. Factores Ambientales

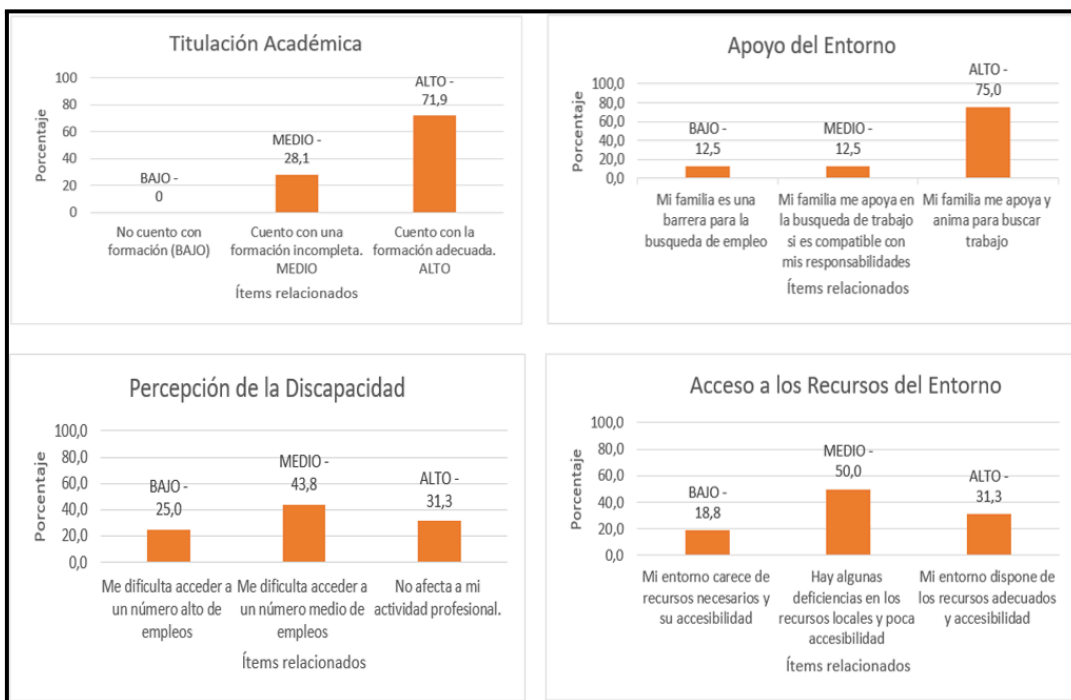
Los resultados más relevantes obtenidos en el Cuestionario de Emplea+, son los siguientes:

2.2.1. Cuestionario: Emplea+

En el caso de las variables ambientales, la Figura 3 muestra los resultados obtenidos. Como se puede observar en las dimensiones de “Titulación académica” y “Apoyo del entorno”, la mayoría de las personas registran puntajes altos, con 71,9% y 87% respectivamente, considerando que su formación académica es suficiente para la búsqueda de empleo y que cuentan con algún apoyo en este proceso.

Por el contrario, en el caso de las dimensiones de “Percepción de la discapacidad” y “Acceso a los recursos del entorno”, la mayoría de las personas indicaron que su discapacidad les dificulta el acceso a un número alto o medio de empleos (68,8%). Igualmente, se encuentran carencias y deficiencias importantes en la accesibilidad (68,8%), estableciéndolas como sus principales barreras para la búsqueda de empleo.

Figura 2. Resultados obtenidos en la Variable de Factores Ambientales del instrumento Emplea+.



Fuente: Elaboración propia

2.3. Correlación entre la búsqueda de empleo y variables personales y ambientales.

Haciendo uso de la prueba de Chi cuadrado, se establecieron correlaciones entre la búsqueda de empleo de las personas participantes y algunas de las

dimensiones de las variables personales y ambientales que arrojaron datos relevantes en la estadística descriptiva.

En cuanto a las variables personales, se correlacionó la variable de “Búsqueda de empleo” con los resultados por indicador de las personas que mostraron elevada autoeficacia para la búsqueda de empleo. La Tabla 3, muestra dicha relación, notando que no se evidencia correlación entre ítem con la búsqueda de empleo y solo hubo significación en el indicador de “capacidad de entender la información” con una $p=0.019$, siendo entonces que el que más se relacionan con el hecho de que las personas busquen o no empleo.

En la estadística descriptiva, en relación con el resto de ítems, hubo una disminución mínima en los puntajes del ítem de “sentirse capaz de hacer frente a los fracasos”, pero en la correlación con la “Búsqueda de empleo”, se obtiene una $p=0,289$, por lo que no se encuentra una diferencia significativa entre las personas que buscan empleo y las que no lo hacen con respecto a esta habilidad.

Tabla 3. Correlación entre la Búsqueda de empleo y los resultados por indicador en las variables personales de los individuos con elevada autoeficacia para la búsqueda de empleo.

Dimensión	Indicador	Búsqueda de empleo según personas con puntuaciones altas por indicador.		Resultado Chi-cuadrado
		No	Sí	
Afrontamiento a la frustración	Buscar información	N=4 (66.6%)	N=13 (61.9%)	$p= 0.571$
	Entender información	N=8 (88.9%)	N=15 (65,2%)	$p=0.019 *$
	Seleccionar ofertas	N=7 (77.7%)	N=16 (69.5%)	$p= 0.290$
Exploración emprendedora	Fracaso como reto	N=7 (77.7%)	N=9 (39.1%)	$p= 0.129$
	Hacer frente a fracasos	N= 5 (55.6%)	N=10 (33.4%)	$p = 0.289$
	Pedir consejo	N=7 (77.8%)	N=20 (86.89%)	$p=0.169$
Planificación profesional proactiva	Aprovechar oportunidades del mercado	N= 4 (44.4%)	N=16 (69.6%)	$p=0.204$
	Superar dificultades	N=9 (100%)	N=14 (60.9%)	$p=0.088$
	Elaborar estrategias	N=7 (77.7%)	N= 13 (56.5%)	$p=0.614$
Integración relacional	Respetar competencias	N=8 (88.9%)	N=19 (82.6%)	$p=0.492$
	Trabajar con nuevas personas	N=7 (77.7%)	N=20 (86.89%)	$p=0.422$
	Planificar proyecto personal	N=8 (88.9%)	N=15 (65,2%)	$p=0.715$

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las asociaciones establecidas entre las variables ambientales y la búsqueda de empleo, no se obtuvo un nivel de significación estadística que permitiera comprobar la existencia de relación (Tabla 4), pero sí datos a considerar, tales como:

1- La relación entre "Percepción de la discapacidad" y "Búsqueda de empleo" ($p=0,162$). Tanto el 78,2% de las personas que sí buscan empleo como el 44,4% de las que no lo buscan consideran que su discapacidad les dificulta el acceso a un número medio o elevado de actividades profesionales.

2- La relación entre "Acceso a los recursos del entorno" y "Búsqueda de empleo" ($p=0,12$). El 77,8% de las personas que no buscan empleo y el 65,2% de las personas que sí buscan empleo consideran que su entorno tiene deficiencias o carencia total de recursos necesarios para su accesibilidad.

3- La relación entre "Apoyo del entorno" y "Búsqueda de empleo" ($p=0,385$). El 88,9% de las personas que no buscan empleo y el 69,6% de las que sí buscan consideran que su entorno familiar es positivo y les apoya y anima para buscar trabajo o estudiar.

4- La relación entre "Titulación académica" y "Búsqueda de empleo" ($p=0,18$). El 88,9% de las personas que no buscan empleo y el 65,2% de las personas que

sí buscan empleo consideran tener una formación adecuada para la búsqueda de empleo.

Tabla 4. Relación entre la búsqueda de empleo y las variables ambientales

Dimensión	Indicador	Búsqueda de empleo				Total	
		No		Sí			
		N	% de búsqueda	N	% de búsqueda	N	% de búsqueda
Percepción de Discapacidad Chi cuadrado p=0,162	Mi discapacidad me dificulta el acceso medio de actividades profesionales.	3	33.3	11	47.8	14	43.7
	Mi discapacidad me limita el acceso a elevado No. actividades profesionales.	1	11.1	7	30.4	8	25.0
	Mi discapacidad no afecta a la actividad profesional.	5	55.6	5	21.7	10	31.3
Total		9	100.0	23	100.0	32	100.0
Apoyo del entorno familiar Chi cuadrado p=0,385	Mi entorno familiar supone una barrera en mi búsqueda y acceso al empleo	1	11.1	3	13.0	4	12.5
	Tengo un entorno familiar positivo que apoya en búsqueda y acceso al empleo	8	88.9	16	69.6	24	75.0
	Tengo un entorno familiar que me apoya siempre cuando sea compatible con responsabilidades	0	0.0	4	17.4	4	12.5
Total		9	100.0	23	100.0	32	100.0
Acceso al entorno Chi cuadrado p=0,12	Existen algunas deficiencias en los recursos locales o en su accesibilidad.	6	66.7	10	43.5	16	49.9
	Mi entorno carece de recursos necesarios, o su acceso está limitado.	1	11.1	5	21.7	6	18.8
	Mi entorno dispone de los recursos adecuados, así como óptimas condiciones de accesibilidad.	2	22.2	8	34.8	10	31.3
Total		9	100.0	23	100.0	32	100.0
Titulación educativa Chi cuadrado p=0,81	Cuento con la formación adecuada.	8	88.9	15	65.2	23	71.9
	Cuento con una formación incompleta.	1	11.1	8	34.8	9	28.1
Total		9	100.0	23	100.0	32	100.0

Fuente: Elaboración propia

3. Discusión

El presente estudio pretendía conocer los factores personales y ambientales que pueden afectar la búsqueda de empleo de las personas con parálisis cerebral, ya que, “la tasa de empleo en las personas con parálisis cerebral depende de una serie de variables que pueden ser o no intrínsecas a la propia persona” ¹⁵.

¹⁵ Gloria López, “La inclusión sociolaboral de personas con parálisis cerebral” (Tesis doctoral, Universidad de Valencia, 2021) p.65

En relación con los resultados de los factores personales, obtenidos en el Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo, de forma global siguen un patrón donde en todas las dimensiones más del 60% considera sentirse capaz de manejar situaciones complejas, así como de tener habilidad de comprometerse de manera activa, de planificar su proyecto personal y de adquirir y mantener relaciones asertivas y funcionales con personas. Así pues, muestran cumplir con las cuestiones previas y pilares para la búsqueda de empleo, como lo son autoconocimiento personal, motivación, información, capacidad de organización y de formación ¹⁶.

Sin embargo, resulta importante resaltar que en la dimensión de “Exploración emprendedora” hubo una disminución mínima de puntajes altos en el indicador de “hacer frente a los fracasos”. Lo cual concuerda con lo indicado por López (2021) en relación con la no búsqueda de empleo por parte de las personas con parálisis cerebral, que puede darse por escasas expectativas de logro y por creer que no lo van a encontrar ¹⁷. Además, Pupiales & Córdoba (2016), en su estudio con una población de 161 participantes con discapacidad, indican que el 98% refiere que el proceso de búsqueda de empleo supone niveles elevados de estrés, a causa de las barreras encontradas¹⁸.

Si bien en esta investigación los resultados en relación con aspectos personales fueron favorables, es importante indicar que son habilidades que pueden trabajarse, ya que las personas con discapacidad pueden desarrollar competencias y habilidades, como la responsabilidad, motivación, iniciativa, paciencia, necesarias para el desempeño de muchos empleos ¹⁹. Por su parte, autores como López (2021) y García et al. (2018) indican que existen entidades que ofrecen servicios de orientación laboral y apoyo en la elaboración de un plan de búsqueda de empleo^{20 21}. Además de que dentro de políticas públicas de empleo hay un programa formativo que abarca específicamente habilidades personales para la búsqueda de empleo ²².

Por ende, se demuestra que ese abordaje directo con las personas podría ser una de las razones por las cuales los factores personales parecen no afectar a la búsqueda de empleo. Sin embargo, las estadísticas de empleo continúan siendo bajas, obligando así a analizar los factores ambientales, ya que para las

¹⁶ María Hernández et al., Guía de orientación laboral para personas con discapacidad. Madrid: s.n., 2019

¹⁷ López, “La inclusión sociolaboral ...” 66

¹⁸ Elisa Pupiales y Leonor Córdoba, “ La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España”. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2) (2016): 279–289, <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>

¹⁹ Pilar Aguilar y María de las Nieves Yusta. “La inserción laboral de las personas con discapacidad.” *3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico* 6, no. 2 (2017): 1-19, <https://doi.org/10.17993/3cemp.2017.060230.1-19>.

²⁰ López, “La inclusión sociolaboral ...” 413

²¹ García, et al., “Estudio sobre la situación...” 52

²² Ministerio de Empleo Público y Seguridad Social. *Programa Formativo: Habilidades Personales y Sociales para el EMPLEO de las personas con discapacidad* (Madrid, 2016) 1, <https://sede.sepe.gob.es/es/portaltrabaja/resources/pdf/especialidades/FCOP0003.pdf>

personas con discapacidad el proceso de búsqueda de empleo sigue siendo complejo ²³.

En relación con los factores ambientales, con respecto a la “Percepción de la discapacidad” el 68,8% de las personas participantes consideran que esta le dificulta el acceso a un puesto de trabajo, lo cual es respaldado por una encuesta llevada a cabo por ASPACE Madrid entre febrero y abril del año 2020. En ella se refleja que, de una muestra de 237 personas con parálisis cerebral, el 42,5% que se encuentra en edad laboral no está trabajando, frente al 10,2% que sí lo está.

Respecto a los motivos de ese 42,5% que no trabaja, un 56% incide en que actualmente no puede trabajar debido a su discapacidad ²⁴.

Por otro lado, con respecto a la formación, el 78,3% posee una formación que se encuentra más allá de la obligatoria. Esto se asemeja a los datos del estudio de García et al. (2018), donde se registra que un 15% de personas con parálisis cerebral cuentan con estudios superiores y un 56,2% ha finalizado estudios secundarios y programas de inserción ²⁵.

Otro de los factores analizados fue el “Apoyo del entorno”, donde el 87,5% de la muestra indica contar con él en la búsqueda de trabajo. Esto puede deberse a que se realizan acciones directamente con las familias, para que sean apoyo en la búsqueda de empleo ²⁶.

Por último, una de las principales barreras en la búsqueda de empleo es el acceso a los recursos del entorno, ya que el 68,8% de la muestra expresó alguna limitación. Este resultado se corresponde con lo comentado en el estudio de Bartolac & Sangster Jokić (2019), en el que se indica que la inaccesibilidad física de numerosos espacios y servicios públicos limita la participación en los mismos y reduce las posibles actividades ocupacionales²⁷.

La anterior afirmación es respaldada por Pupiales & Córdoba (2016), quienes indican que usualmente las personas con discapacidad cuentan con apoyos personales como una silla de ruedas u ordenadores; pero al no contar con ciudades o tecnologías accesibles, estos apoyos no ayudan a que mejore su situación, sino que se sigue manteniendo la inaccesibilidad para la búsqueda de empleo ²⁸.

²³ Pupiales y Córdoba, “La inclusión laboral...”1

²⁴ Asociación de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral en Madrid. Descriptivos datos de encuesta ASPACE Madrid 2020. Aspectos sociodemográficos y área de empleo (Madrid: ASPACE Madrid, 2020).

²⁵ García, et al., “Estudio sobre la situación...” 16

²⁶ Aragón et al., Apostando por el empleo en parálisis cerebral. Guía para impulsar servicios de inserción sociolaboral en las entidades ASPACE (Madrid: ASPACE, 2020)

²⁷ Ema Bartolac y Claire Sangster Joki, “Understanding the Everyday Experience of Persons with Physical Disabilities: Functional and Occupational Perspectives.” *Journal of Occupational Science* 26, no. 2 (2019): 1-19. <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1522597>.

²⁸ Pupiales y Córdoba, “La inclusión laboral...”287

Dentro de las dificultades de acceso al entorno y sus recursos, también se encuentran las barreras institucionales, que se reflejan en la falta de accesibilidad en los puestos de trabajo y en la discriminación por parte de las empresas a la hora de la contratación. Con esto concuerdan Pupiales & Córdoba (2016), indicando que el compromiso de las empresas con la inclusión laboral es apenas incipiente y que aún existen prejuicios hacia el colectivo, lo cual afecta sus procesos de búsqueda de empleo ²⁹.

Con base en la estadística descriptiva, los datos señalan que las personas con parálisis cerebral, tiene elevada autoeficacia para la búsqueda de empleo ya que tuvieron resultados altos en las cuatro dimensiones estudiadas de las variables personales, lo que permite confirmar la H1. Al establecer la correlación entre estas dimensiones y la “Búsqueda de empleo” se obtiene que esta no es significativa, ya que tanto las personas que buscan como las que no, tuvieron resultados altos en los indicadores de las cuatro dimensiones de las variables personales, rechazando así la H3. Sin omitir que únicamente en el indicador de “capacidad para entender la información”, se obtiene una $p=0.019$,

En el caso de los factores ambientales, la estadística descriptiva muestra que las personas con parálisis cerebral consideran que el “Apoyo del entorno” y la “Titulación académica” no interfieren de manera negativa en la búsqueda de empleo. Por otro lado, en las correlaciones realizadas con estas dos dimensiones de los factores ambientales y la búsqueda de empleo los resultados indican que no existe una relación significativa. Tanto las personas que buscan empleo de manera activa como las que no lo buscan consideran que el apoyo de su entorno y su titulación académica favorecen la búsqueda de empleo.

En el caso de la “Percepción de la discapacidad” y el “Acceso a los recursos entorno” y su relación con la “Búsqueda de empleo”, los resultados de las correlaciones tampoco fueron significativos. Aunque la estadística descriptiva muestra que las personas que buscan empleo y las que no lo hacen consideran que su entorno presenta barreras que influyen de manera negativa en su búsqueda de empleo, y perciben su condición de discapacidad como un aspecto que limita sus actividades profesionales por la falta de accesibilidad.

De esta manera, al no existir correlación significativa entre los factores ambientales y la búsqueda de empleo, se rechaza la H4. Por otra parte, la estadística descriptiva indica que debe rechazarse H2, ya que no todos los factores resultaron ser una barrera. No obstante, los resultados parecen ir en la línea de que la variable de “Acceso a los recursos del entorno” sí influye de manera negativa en la búsqueda de empleo. Lo que se respalda con las respuestas obtenidas en una última pregunta abierta del instrumento aplicado, donde las personas indicaron que las principales barreras que encuentran son: no contar con asistentes personales, la inexistencia de puestos adaptados, la orientación en el espacio, las barreras arquitectónicas, el transporte no

²⁹ Pupiales y Córdoba, “La inclusión laboral...”287

adaptado, las barreras sociales, los prejuicios y la no existencia de ofertas ajustadas, estando todas ellas relacionadas específicamente con el entorno.

Lo expuesto anteriormente es apoyado por Fernández (2016) y por Vornholt et al. (2018), quienes refieren los motivos que hacen que la búsqueda de empleo sea difícil y con pocas probabilidades de éxito, como lo son los prejuicios, el desconocimiento sobre los ajustes del puesto de trabajo y la inaccesibilidad a los lugares de trabajo, encontrándose por encima de factores personales^{30 31}.

Por esto, centrarse solamente en la capacitación de personas con discapacidad resulta totalmente insuficiente, ya que son el entorno social y laboral los que tienen una influencia directa en los procesos de búsqueda y en el acceso al trabajo³². Por lo tanto, es necesaria la formación del entorno, así como prestar atención a las barreras de este, además de cumplir con la legislación vigente que favorezca la búsqueda de empleo y la inserción laboral de las personas con parálisis cerebral. Aunado a esto la identificación de los factores que contribuyen a la inserción laboral exitosa también deben ser considerados, ya que pueden sentar bases importantes y ser de gran utilidad para los empleadores y para la generación de políticas públicas más oportunas³³.

Dentro de las principales limitaciones de este estudio se encuentra la inexistencia de un instrumento unificado y adaptado a la población con parálisis cerebral, que permita evaluar los factores tanto personales como ambientales que interfieren en su búsqueda de empleo. También el autocumplimentado del cuestionario en línea pudo suponer una barrera para ciertas personas. Por otro lado, se considera que la principal limitación es el tamaño muestral, que impide obtener resultados significativos en las correlaciones, hacer una generalización de resultados y realizar análisis comparativos más exhaustivos.

Resulta necesario que se promuevan investigaciones que tengan como objetivo la elaboración y validación de instrumentos específicos que permitan conocer cuáles son las barreras del entorno y de qué manera influyen en el acceso al empleo de personas con parálisis cerebral. Esto puede ayudar a generar acciones conjuntas entre el gobierno, diversas instituciones y empresas contratantes, para aumentar las ofertas laborales para personas con discapacidad y que se realicen los ajustes razonables en el puesto, para mejorar la búsqueda de empleo y la inserción laboral.

³⁰ Marta Fernández, "Personas con discapacidad y búsqueda de empleo: El papel del Servicio de Asuntos Sociales (UVA), el FSC inserta (ONCE) y Repsol" (Tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2016)

³¹ Katharina Vornholt et al, "Disability and employment – overview and highlights" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2018): 40–55.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

³² Natalia Patiño. "Barreras en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad motriz en el Uruguay" (Tesis de grado, Universidad de la República de Uruguay, 2019)

³³ Christine Murphy y Frank Thomas, "Employment and people with disabilities: Reframing the dialogue in the post-pandemic era." *The Journal of Spinal Cord Medicine* 47, no. 2 (2024): 187-189. <https://doi.org/10.1080/10790268.2024.2315927>.

Conclusiones

Los factores personales parecen no influir en la búsqueda de empleo de las personas con parálisis cerebral, incluso las personas muestran una adecuada autoeficacia en dicho proceso. Aunque no se registró una correlación significativa entre búsqueda de empleo y factores ambientales, las personas con parálisis cerebral, independientemente de si buscan empleo o no lo hacen, consideran que son los que generan mayores barreras, viéndose específicamente en la dimensión de “Acceso a los recursos del entorno”.

Resulta necesario dar continuidad a las acciones directas que se realizan con las personas con parálisis cerebral, para apoyarles en la elaboración de su plan de búsqueda de empleo y en el desarrollo de diversas competencias. Además, es imprescindible realizar una exploración con mayor profundidad de las barreras ambientales, para poder determinar el nivel en el que afectan a la búsqueda e inserción laboral.

Bibliografía

- Abdul Rauf, Siti Hajar, y Nor Farzana Rosli. “A Review Paper on the Definition of ‘Disability and Employment’.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 11, núm. 2 (2021): 1-10. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/V11-12/8581>.
- Accenture. *Programa Emplea+: Programa de desarrollo de competencias para el empleo*. Madrid: Fundación Accenture, 2012.
- Aguilar Conde, Pilar, y María de las Nieves Yusta Sainz. “La inserción laboral de las personas con discapacidad.” *3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico* 6, núm. 2 (2017): 1-19. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2017.060230.1-19>.
- Aragón, Ana, Beatriz Elizalde, Pablo García, Elena Guedejo, Marta Lema, Laura Macho y Belén Ruiz. *Apostando por el empleo en parálisis cerebral: Guía para impulsar servicios de inserción sociolaboral en las entidades ASPACE*. Editado por Confederación Española de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral. Madrid: ASPACE, 2020. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/48d28-06_apostando_por_employment_paralisis_cerebral.pdf.
- Asociación de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral en Madrid. *Descriptivos datos de encuesta ASPACE Madrid 2020: Aspectos sociodemográficos y área de empleo*. Madrid: ASPACE Madrid, 2020.
- ASPACE Madrid. “Empleo para personas con parálisis cerebral.” *Guía Polibea de La Discapacidad*, núm. 255 (2022): 6-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8540099>.

- Bartolac, Ema, y Claire Sangster Joki. "Understanding the Everyday Experience of Persons with Physical Disabilities: Functional and Occupational Perspectives." *Journal of Occupational Science* 26, núm. 2 (2019): 1-19. <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1522597>.
- Fernández, Marta. "Personas con discapacidad y búsqueda de empleo: El papel del Servicio de Asuntos Sociales (UVA), el FSC inserta (ONCE) y Repsol." Tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2016.
- Fyffe, Denise C., Anthony H. Lequerica, Chandra Ward-Sutton, Nicole F. Williams, Vidya Sundar y John O'Neill. "Understanding Persons With Disabilities Reasons for Not Seeking Employment." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 66, núm. 1 (2022): 3-12. <https://doi.org/10.1177/00343552211006773>.
- García, Pablo, Ana Doallo, Beatriz Elizalde y Ana Aragón. *Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral*. Madrid: ASPACE, 2018.
- Hernández, María, Ana Lapuente y Carmen Vera. *Guía de orientación laboral para personas con discapacidad*. Madrid: s.n., 2019.
- Instituto Nacional de Estadística. *El empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: INE, 2020.
- Jethanand, Deepak. "Una propuesta de valoración de la empleabilidad e inserción social de un colectivo de personas en situación de exclusión social." Tesis de grado, Universidad de La Laguna, 2014.
- López, Gloria. "La inclusión sociolaboral de personas con parálisis cerebral." Tesis de grado, Universidad de Valencia, 2021.
- Ministerio de Empleo Público y Seguridad Social. *Programa formativo: Habilidades personales y sociales para el empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Empleo Público y Seguridad Social, 2016.
- Murphy, Christine, y Frank P. Thomas. "Employment and people with disabilities: Reframing the dialogue in the post-pandemic era." *The Journal of Spinal Cord Medicine* 47, núm. 2 (2024): 187-189. <https://doi.org/10.1080/10790268.2024.2315927>.
- Núñez Bello, Marta. "Inserción laboral de las personas con discapacidad." *Autonomía Personal*, núm. 20 (2017): 22-31.
- Organización Internacional del Trabajo. *Definiciones y conceptos*. Ginebra: OIT, s.f. <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/lang-es/index.htm>.
- Organización Mundial de la Salud. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: Versión abreviada*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.
- Patiño, Natalia. "Barreras en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad motriz en el Uruguay." Tesis de grado, Universidad de la República de Uruguay, 2019.
- Pepe, Silvia, Maria Farnese, Franco Avalone y Michele Vecchione. "Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish

and Italian Cultural Contexts.” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26, núm. 3 (2010): 201-210.

Pupiales, Elisa, y Leonor Córdoba. “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España.” *Archivos de Medicina (Col)* 16, núm. 2 (2016): 279-289. <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>.

Rosenbaum, Peter, Nigel Paneth, Alan Leviton, Murray Goldstein, Martin Bax, Diane Damiano, Bernard Dan y Ann Jacobsson. “A report: the definition and classification of cerebral palsy April 2006.” *Developmental Medicine & Child Neurology* 49 (2007): 8-14. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8749.2007.tb12610.x>.

Tranchida, Gina V., y Ann Van Heest. “Cerebral Palsy: An Overview.” *American Family Physician* 101, núm. 4 (2020): 213-220.

Vornholt, Katharina, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Julia Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjr Uitdewilligen y Marc Corbière. “Disability and employment - overview and highlights.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27, núm. 1 (2018): 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>.

**REVISTA
INCLUSIONES**
M.R.

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

Licencia Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 Unported (CC BY-NC 4.0) Licencia Internacional



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).