

Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria

MAE. Franklin Gallegos Erazo¹,

Mg. Guido Mantilla Buenaño²

Fecha de recepción:

25 de julio, 2018

Fecha de aprobación:

30 de octubre, 2018

Resumen

Durante mucho tiempo se ha dejado a las personas con discapacidad como parte de un segundo plano, sin percatarse de que forman parte de un porcentaje representativo de la población ecuatoriana y que muchas de ellas se encuentran activamente vinculadas al sector empresarial. Estudios realizados por instituciones a nivel mundial indican que posibles causas de la dificultad de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral dependen en gran magnitud del nivel de educación, la falta motivación en el entorno, iniciativa negativa y dificultades para poder acceder o trasladarse a sus lugares de trabajo. El presente artículo sintetiza las razones por las cuales se les asigna un puesto de trabajo a las personas con discapacidad, los efectos de la discapacidad sobre el estrés, las diferencias salariales y el rendimiento de dichas personas dentro del mercado laboral.

Palabras claves: Discapacidad, inserción laboral, diferencias salariales, personas con discapacidad.

Abstract

For a long time people with disabilities have been left aside, the percentage of people represented by a sample of the population and many others linked to the business sector. Studies carried out by institutions worldwide indicate that the possible causes of the difficulty of inserting people with disabilities in the labor market depend on the great magnitude of the level of education, the lack of motivation in the environment, the negative initiative and the difficulties in accessing or moving to their places of work. This article summarizes the reasons why a job is assigned to the PCD, the effects of disability on stress, salary differences and the performance of people in the labor market.

Key words: Disability, Labor Insertion, Salary Differences, People with Disabilities.

¹Docente de la Facultad de Administración, Carrera de Ingeniería Comercial, Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. fgallegose@ulvr.edu.ec

²Docente de la Facultad de Administración, Carrera de Ingeniería Comercial, Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. gmantillab@ulvr.edu.ec

Introducción

Las personas con discapacidad son un número representativo de la población, que se estima actualmente a nivel mundial, los cuales bordean alrededor de las 200 millones de personas (OMS, 2011). En el Ecuador existen cerca de 414.240 personas con discapacidad, de las cuales el 21% está vinculada al sector empresarial (CONADIS, 2016).

El término discapacidad incluye la interacción de las características del organismo humano y las de la sociedad en las que está inmersa la persona y del ambiente en que se desenvuelve. Por este motivo, tiene una gran influencia y repercusión tanto social como económica, sobre todo en países en vías de desarrollo; sin embargo, no se dispone de datos precisos, actuales y reales de la situación de las discapacidades en estos países, por lo que las políticas o programas en esta área se basan en datos estimados y, en ciertas ocasiones, no reflejan la realidad (Hui-Ching, 2008).

Según un resumen ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo considera que la persona con discapacidad es aquella que:

Teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas (OIT, 2013).

Problema

Según los datos del Comité Español de Representantes de personas con discapacidad

(CERMI, 2004), los problemas de acceso y de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad responden a esta diversidad de factores:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional.
- Falta de motivación en el entorno.
- Actitud inicial negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo).

Pese a los avances realizados por la comunidad científica en el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, son pocas las investigaciones realizadas que se han centrado en la situación de éste sector desde una perspectiva de gestión interna, una vez que han obtenido un puesto de trabajo (Stone y Colella, 1996), donde la discriminación de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo, se puede presentar de varias formas en el mercado laboral (Hotchkiss, 2004) un ejemplo es, el estudio realizado por Dewa, Lin, Kooehoorn y Goldner, (2007) quienes muestran que el estrés laboral crónico incide en la productividad de la persona con discapacidad y aumentaría los efectos de trastornos psiquiátricos y agravaría las condiciones físicas en la discapacidad del individuo.

Objetivos

Revisar la literatura de artículos relacionados a estrés laboral y productividad de las personas con discapacidad.

Desarrollo

El trabajo realizado por Villanueva y Valle,

(2011) analiza el grado en que la percepción de discriminación de las personas con discapacidad en la asignación del puesto de trabajo es explicada por la percepción de inequidad como consecuencia de la discapacidad, y cómo esa percepción de discriminación influye en la satisfacción del grupo objeto de estudio. En el entorno laboral la discapacidad es considerada como una problemática.

En la figura 1 se muestra cómo la discriminación puede influir a la productividad desde varias perspectivas según la literatura, un ejemplo son los niveles de autoeficacia, de ajuste emocional y el rendimiento de los trabajadores con discapacidad se ven afectados por las percepciones, actitudes y valoraciones de los compañeros o del grupo de trabajo, causando en ellos efectos negativos sobre las autopercepciones y los juicios acerca de sí mismos (Stone, Stone, y Lukaszewski, 2006).

Este colectivo está obligado en su mayoría al subempleo y esto conlleva la percepción de bajos salarios y una menor seguridad y estabilidad laboral (Kaye, 2009). Las tasas de desempleo son elevadas cuando se trata

de personas que presentan discapacidades severas, de naturaleza mental o intelectual (CONADIS, 2018).

Los autores Schur, Kruse y Blanck (2005) afirman que cultura corporativa puede crear barreras actitudinales, conductuales y físicas, o por el contrario, facilitar el desempeño laboral de este colectivo, creando un entorno de apoyo que beneficie no solo a las personas con discapacidad, sino también al resto de empleados de la organización.

Éste colectivo puede ser mucho más vulnerable a riesgos de carácter psicosocial (estrés, acoso, tensión y sobrecarga de trabajo) debido a su condición (Alcover y Pérez, 2011), el apoyo y cuidado dentro del entorno le permitiría a la persona con discapacidad afrontar el estrés laboral (Greenhaus y Powell, 2006).

En la figura 2 se muestra cómo se ha abordado el tema del estrés laboral en las PCD desde varias perspectivas según la literatura. Se pudo identificar las relaciones entre el estrés laboral crónico, los trastornos psiquiátricos y las condiciones físicas crónicas y la discapacidad entre los trabajadores (Dewa



Figura 1. Temas de Discriminación y Productividad abordados en la literatura



Figura 2. Temas de estrés laboral en las PCD abordados en la literatura

et al., 2007). Los autores en mención, detallan que la presencia de estrés crónico en el trabajo amplificaría los efectos de los trastornos psiquiátricos y de las condiciones físicas crónicas en la discapacidad. El deterioro de la salud mental está en sintonía con lo esperado según la teoría general del estrés y burnout; descenso del estado de ánimo (Serrano, Moya-Albiol y Salvador, 2009) y niveles más acentuados de ansiedad y depresión (Grossi, Perski, Evengard, Blomkvist y Orth-Gomér, 2003).

Resultados

Entre los resultados encontrados en la literatura, se pueden destacar los siguientes:

- El sujeto con discapacidad es vulnerable al estrés, la depresión y al burnout (Kowalski et al., 2010).
- De acuerdo al autor Pagan (2013): los trabajadores con discapacidad son más propensos a sufrir estrés por el tiempo en comparación con sus homólogos

no discapacitados; y, los efectos de la discapacidad sobre el estrés temporal dependen del grado de gravedad de la discapacidad.

- Las diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad se atribuyen a la productividad y al estado de salud, así como al nivel de educación y la ocupación (Longhi, Nicoletti y Platt, 2012).
- La percepción de apoyo de los supervisores y los compañeros, junto con las bajas demandas de tarea, pronostica una mejora en la calidad de vida laboral y productividad en trabajadores con discapacidad intelectual (Flores, Jenaro, Orgaz y Martín, 2011).
- La exposición crónica al estrés laboral tiene un impacto negativo en la salud física que se asocia a la presencia de diversos trastornos psicósomáticos, gastrointestinales o de dolor (Boada, Diego y Agulló, 2004).

La discapacidad sin importar el tipo o grado, de alguna u otra manera repercute en la productividad de las personas. Se han publicado muchos estudios internacionales que analizan diferentes aspectos de la discriminación por discapacidad: por ejemplo, sus efectos negativos sobre la participación laboral o sobre los niveles salariales, señalando que al descomponer un salario observado, donde las diferencias salariales son exclusivamente discriminatorios por la discapacidad que tenga el individuo.

Lo mencionado anteriormente se debe a que la discapacidad puede estar vinculada a las diferencias de productividad en el ejercicio de la labor, donde percepciones no bien capturadas por las características físicas de los postulantes al empleo y el tener una baja experiencia laboral o educación, influyen en la contratación. La percepción puede influir en la toma de decisión en la contratación del empleador, con un efecto mixto vinculado no sólo a la existencia de discriminación de los empleadores frente a los trabajadores con características físicas, sensoriales o intelectuales no consideradas normales; sino también a una percepción equívoca de la productividad no observada vinculada a la discapacidad.

La discriminación en el mercado de trabajo se refiere a las diferencias salariales ligadas a las diferencias de productividad, donde las características de los trabajadores y de los puestos de trabajo, son variables que afectan a la asignación de un sueldo. La discriminación es evidente cuando se alcanza el máximo nivel productividad por una persona considerada discapacitada y no se la valora monetariamente de forma equitativa e igualitaria como a una persona considerada normal.

Conclusiones

De la presente revisión de literatura se puede sintetizar a las siguientes conclusiones:

1. La asignación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad es explicada por la percepción de inequidad como consecuencia de la discapacidad.
2. Los efectos de la discapacidad sobre el estrés temporal dependen del grado de gravedad de la discapacidad.
3. Las diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad se atribuyen a la productividad.
4. El sujeto con discapacidad es vulnerable al estrés, la depresión.
5. Los niveles de autoeficacia, de ajuste emocional y el rendimiento de los trabajadores con discapacidad se ven afectados por las percepciones, actitudes y valoraciones de los compañeros o del grupo de trabajo, causando en ellos efectos negativos sobre las auto-percepciones y los juicios acerca de sí mismos.

Se recomienda:

1. Apoyo familiar para superación personal de las personas con discapacidad.
2. Apoyo por parte de las organizaciones en cuanto a establecer una cultura inclusiva desde empleados hasta los procesos que se apliquen dentro de la empresa.
3. La asignación de cargos y trabajo debe ser acorde a sus capacidades especiales, no discriminando su condición física y asociada a un nivel de productividad que la persona pueda cumplir.

Referencias

- Alcover, C. y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 206-223. doi: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Boada, J., Diego de, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1171>
- Comité Español de representantes de personas con discapacidad. (13 de noviembre de 2000). *Un Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI* (vol. 1). Recuperado de <https://www.cermi.es/es/colecciones/volumen-1-un-plan-de-empleo-para-el-siglo-xxi>
- CONADIS. (febrero de 2016). En *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/estadisticas_discapacidad.pdf
- CONADIS. (2018). *Estadísticas de Discapacidad* [Información en línea]. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Dewa, C., Lin, E., Kooehoorn, M. y Goldner, E. (mayo, 2007). Association of Chronic Work Stress, Psychiatric Disorders, and Chronic Physical Conditions With Disability Among Workers. *Psychiatric Services*, 58(5), 652-658. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17463346>
- Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, M. y Martín, M. (10 de febrero, 2011). Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24(2), 133-141. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x>
- Greenhaus, J. y Powell, G. (enero, 2006). When work and family are allies: A theory of work and family enrichment. *Academy of Management Journal*, 31(1), 72-92. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228079485_When_work_and_family_are_allies_A_theory_of_work-family_enrichment
- Grossi, G., Perski, A., Evengard, B., Blomkvist, V. y Orth-Gomér, K. (octubre, 2003). Psychological correlates of burnout among women. *Journal of Psychosomatic Research*, 55(4), 309-316. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14507541>
- Hotchkiss, J. (julio, 2004). Growing Part-Time Employment among Workers with Disabilities: Marginalization or Opportunity. *Economic Review*, 89, 25-40. Recuperado de https://www.frbatlanta.org/-/media/Documents/research/publications/economic-review/2004/vol89no3_hotchkiss.pdf
- Hui-Ching, W. (abril, 2008). Predicting Subjective Quality of Life in Workers with Severe Psychiatric Disabilities. *Community Ment Health Journal*, 44(2), 135-146. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18071899>
- Kowalski, C., Driller, E., Ernstmann, N., Alich, S., Karbach, U., Ommen, O., Schulz-Nieswandt, F. y Pfaff, H. (marzo/abril, 2010). Associations between emotional exhaustion, social capital,

- workload, and latitude in decision-making among professionals working with people with disabilities. *Research in Development Disabilities*, 31(2), 470-479. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20004075>
- Longhi, S., Nicoletti, C. y Platt, L. (1 de enero, 2012). Interpreting Wage Gaps of Disabled Men: The Roles of Productivity and of Discrimination [Abstract]. *Southern Economic Journal*, 78(3). doi: <https://doi.org/10.4284/0038-4038-78.3.931>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* [Resumen ejecutivo]. Recuperado de https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Disabilities health topics*. Recuperado de <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>
- Pagán-Rodríguez, R. (diciembre, 2013). Being Under Time Pressure: The Case of Workers with Disabilities. *Social Indicators Research*, 114(3), 831-840.
- Schur, L., Kruse, D. y Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities [Abstract]. *Behavioral Sciences and the Law journal*, 23(1), 3-20. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15706620>
- Serrano, M., Moya, L. y Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Anales de Psicología*, 25(1), 150-159. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594017>
- Stone, D. y Colella, A. (abril, 1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/258666>
- Stone-Romero E. (2006). The influence of disability on role-taking in organizations. En A. M. Konrad, P. Prasad y J. K. Pringle (Eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, (pp. 401-425). Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publishing.
- Villanueva, M. y Valle, R. (2011). La discriminación de los empleados con discapacidad en las organizaciones: el rol de la asignación del puesto de trabajo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(3), 7-24.

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Gallegos, F., Mantilla, G. (julio-diciembre de 2018). Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria. *YACHANA, Revista Científica*, 7(2), 92-98.