

Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la ciudad de Guayaquil-Ecuador

Franklin Antonio Gallegos Erazo¹

Fecha de recepción:
29 de abril, 2019

Fecha de aprobación:
14 de octubre, 2019

Resumen

El presente estudio buscó describir las características de los perfiles de las personas con discapacidad que no se encuentran empleadas de la ciudad de Guayaquil-Ecuador. La muestra fue de 366 perfiles obtenidos del servicio de integración laboral para personas con discapacidad perteneciente a la federación nacional de ecuatorianos de discapacidad física, bajo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se hizo un análisis descriptivo de los datos, mostrando los resultados a través de gráficos de frecuencia. Entre los hallazgos encontrados se encontró que los perfiles de este grupo humano cuentan con mayores debilidades que fortalezas, que impiden su inserción laboral, entre ellas se destacan: a) bajo nivel de educación, b) inadecuada o poca experiencia laboral.

Palabras Clave: Discapacidad, trabajo, desempleo.

Abstract

The present study sought to describe the characteristics of the profiles of people with disabilities who are not employed in the city of Guayaquil-Ecuador. The sample was of 366 profiles obtained from the labor integration service for people with disabilities belonging to the national federation of Ecuadorians of physical disability, under a quantitative approach and non-experimental design, a descriptive analysis of the data was made, showing the results through of frequency graphics. Among the findings found that the profiles of this human group have greater weaknesses than strengths, which prevent their employment, among them are: a) low level of education, b) inadequate or little work experience.

Key Words: Disability, Work, Unemployment.

¹Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. fgallegose@ulvr.edu.ec

Introducción

La preocupación por el tema de inclusión laboral con enfoque a personas con discapacidad, ha venido ganando terreno con el paso de los años, donde académicos han mostrado interés en profundizar el estudio de esta problemática social (Carling, 1990; Imrie, 1996; Wehmeyer y Bolding, 1999). Los resultados de la investigación realizada por los autores Gallegos y Mantilla (2018) en su revisión de literatura exponen que las personas con discapacidad son vulnerables al estrés y la depresión durante su jornada laboral, dando lugar a que esta situación deteriore sus condiciones de salud y baje su rendimiento.

Es claro que, las empresas se preocupan en gran medida por reclutar aquellas personas que les sean más productivas al momento de realizar sus labores diarias, siendo esta variable muy considerada al momento de seleccionar un nuevo elemento (Luthans y Youssef, 2007; Sonali y Devi, 2016). Por tal razón, un reciente estudio realizado en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, que aborda los avances en la evolución de la ley laboral en cuanto a inclusión de personas con discapacidad, indica que es de gran importancia evaluar si las personas con discapacidad están preparadas para responder a las necesidades empresariales, en cuanto a sus perfiles, formación, experiencia, competencias, habilidades (Gallegos y Mantilla, 2017).

Con los argumentos planteados, esta investigación se presenta como una continuación a los estudios hechos en Guayaquil-Ecuador, centrando esfuerzos en determinar qué aspectos deben ser mejorados y fortalecidos en las personas con discapacidad, identificando aquellas variables que son de mayor preocupación y son consideradas como debilidades dentro del perfil que

ellos presentan al momento de optar por un empleo.

Planteamiento del Problema

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2019) en el Ecuador existen 458,811 personas con discapacidad registradas, de las cuales solo el 14,71% equivalente a 67,487 personas, se encuentran laboralmente activas. En la ciudad de Guayaquil se registra que el 19,55% equivalente a 14,517 personas con discapacidad se encuentran activas laboralmente, de las 74,164 registradas. Pese a que la ciudad de Guayaquil registra un mayor número de personas incluidas laboralmente respecto a la media de las demás ciudades, no deja de ser preocupante el 80,45% restante que se encuentra sin trabajo alguno.

El gobierno ecuatoriano, busca suplir las necesidades de éste sector, a través de bonos solidarios, donde sólo el 23,95% equivalente a 17,756 personas con discapacidad lo reciben en la ciudad de Guayaquil. Estos datos muestran que el 56,5% de personas con discapacidad que viven en la ciudad de Guayaquil, no cuentan con ingreso alguno, siendo totalmente dependientes de los hogares donde viven y familiares que los atienden.

El problema, a más de ser la falta de oportunidades que tiene este sector para poder ser insertado laboralmente, es que, estas personas no estén preparadas para las ofertas laborales que se presentan en el mercado. Pese a que los mecanismos para ser insertados laboral y socialmente abordan el emprendimiento y la inserción laboral, no ha sido tarea sencilla para los que incursionan en el emprendimiento lograrlo con éxito, así como también, es necesario contar los conocimientos y competencias necesarias para obtención de empleo

(Gallegos-Eraza y Salas-Díaz, 2019). Es necesario determinar cuáles son las características de este sector en cuanto a su perfil, para tener una perspectiva más amplia de sus conocimientos y habilidades, factores primordiales para la obtención de empleo.

Justificación de la Investigación

La presente investigación es de gran importancia considerando los siguientes aspectos:

- Se abordan las brechas presentadas por el estudio realizado por los autores Gallegos y Mantilla (2017) quienes exponen que se debe examinar con mayor profundidad las fortalezas y debilidades presentadas por las personas con discapacidad en sus perfiles. Estudio con enfoque a la ciudad de Guayaquil-Ecuador.
- La presente investigación brindará una información útil para los organismos e instituciones que buscan incluir laboralmente a las personas con discapacidad.
- Actualmente la información y estadística que se presenta respecto a la inclusión de personas con discapacidad en Guayaquil-Ecuador es muy general. Con la presente investigación se abordarán temas específicos que serán útiles para educadores, académicos y organizaciones que busquen evaluar la situación actual de éste sector de la población.

Delimitación de la Investigación

La presente investigación se realizó en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. La investigación fue realizada en alianza de dos organismos como los son: a) la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de

Guayaquil, y b) el servicio de integración laboral, de la federación nacional de ecuatorianos de personas con discapacidad física (FENEDIF-SIL).

Limitaciones de la Investigación

La presente investigación presenta las siguientes limitaciones:

- a. La muestra es representativa y brinda una realidad de las personas con discapacidad con desempleo en la ciudad de Guayaquil, sin embargo, no se generaliza los resultados para hacer inferencias acerca de la población de las personas con discapacidad en Ecuador.
- b. Los datos fueron obtenidos del servicio de integración laboral, de la federación nacional de ecuatorianos de personas con discapacidad física (FENEDIF-SIL), por lo que, se asume que los datos son reales y que las personas con discapacidad han llenado con información real cada uno de los perfiles de la muestra en estudio.

Pregunta de Investigación

¿Qué características se presentan en los perfiles de las personas con discapacidad que tienen dificultad para su inserción laboral?

Objetivo de Investigación

Describir las características en cuanto al perfil de las personas con discapacidad que tienen dificultad para la obtención de empleo.

Metodología

La presente investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, con un diseño descriptivo, buscando exponer la realidad tal como se presentan los

datos, a través de un estudio de campo en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. La presente investigación es de carácter transversal, puesto que se tomaron los datos en un determinado tiempo y no se realizó comparaciones de la variación de los mismos en el tiempo. La presente metodología es útil para la presentación de datos de forma descriptiva, que buscan presentar de forma ilustrativa a través de gráficos estadísticos de frecuencias la realidad de un fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Población Muestra

La muestra fue obtenida del servicio de integración laboral para personas con discapacidad (SIL), iniciativa promovida por la Federación Nacional de Ecuatorianos de Personas con Discapacidad Física (FENEDIF). A través del trabajo en conjunto entre la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil (ULVR) y la FENEDIF se pudo realizar un estudio a 366 perfiles de personas con discapacidad que estaban en busca de empleo y aún no habían sido insertados laboralmente. Fueron evaluados la totalidad de los perfiles obtenidos.

Desarrollo Metodológico

Para realizar el presente análisis se realizó lo siguiente:

1. Se obtuvo los perfiles de las personas con discapacidad.
2. Se ordenó y clasificó los documentos.
3. Se digitalizó la información.
4. Se creó una base de datos en SPSS.
5. Se realizó un análisis estadístico de frecuencias de los datos obtenidos.
6. Se presentan y analizan los resultados.

Resultados

Los resultados que se presentan a continuación, se muestran tabulados y en gráfico de barras, mismos que describen la frecuencia de repetición de los datos. La tabulación de los 366 perfiles, arrojó la siguiente información:

Resultados sobre género

Como se observa en la figura 1 la tabulación de los perfiles acorde al género, arrojó la siguiente información: a) 268 personas

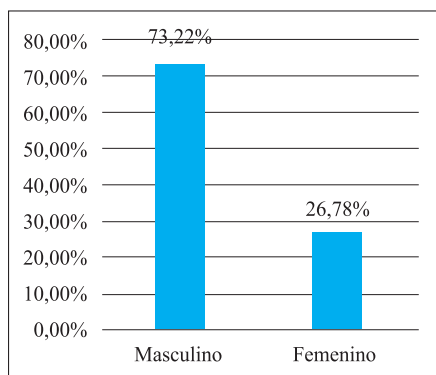


Figura 1. Perfiles acorde al género.

(73.2%) son hombres, y b) 98 personas (26.8%) son mujeres.

Resultados respecto a la edad

Como se observa en la tabla 1 la tabulación de los perfiles acorde a la edad, arrojó la siguiente información: a) 152 personas (41.5%) tienen entre 19 y 29 años, b) 95 personas (26.0%) tienen entre 30 y 40 años, c) 54 personas (14.8%) tienen entre 41 y 51 años, d) 49 personas (13.4%) tienen entre

52 y 62 años, e) 8 personas (2.2%) tienen entre 63 y 73 años, f) 1 persona (0.3%) tiene entre 74 y 84 años, g) 7 personas (1.9%) no respondieron al respecto. Se representa de forma gráfica en la figura 2.

Resultados respecto al tipo de discapacidad

Como se observa en la tabla 2 la tabulación de los perfiles acorde al tipo de discapacidad, arrojó la siguiente información: a) 44

Tabla 1. Tabulación de Perfiles acorde a la edad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 19-29 | 152 | 41.5 | 42.3 | 42.3 |
| 30-40 | 95 | 26.0 | 26.5 | 68.8 |
| 41-51 | 54 | 14.8 | 15.0 | 83.8 |
| 52-62 | 49 | 13.4 | 13.6 | 97.5 |
| 63-73 | 8 | 2.2 | 2.2 | 99.7 |
| 74-84 | 1 | .3 | .3 | 100.0 |
| Total | 359 | 98.1 | 100.0 | |
| Perdidos Sistema | 7 | 1.9 | | |
| Total | 366 | 100.0 | | |

Elaboración propia del autor

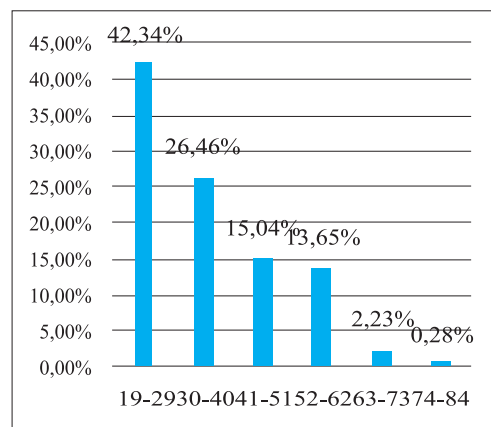


Figura 2. Perfiles acorde a la edad.

Tabla 2. Tabulación de Perfiles acorde al tipo de discapacidad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | | |
| Visual | 44 | 12.0 | 12.2 | 12.2 |
| Física | 147 | 40.2 | 40.8 | 53.1 |
| Auditiva | 88 | 24.0 | 24.4 | 77.5 |
| Intelectual | 64 | 17.5 | 17.8 | 95.3 |
| Psicosocial | 17 | 4.6 | 4.7 | 100.0 |
| Total | 360 | 98.4 | 100.0 | |
| Perdidos Sistema | 6 | 1.6 | | |
| Total | 366 | 100.0 | | |

Elaboración propia del autor

personas (12.0%) tienen discapacidad visual, b) 147 personas (40.2%) tienen discapacidad física, d) 88 personas (24.9%) tienen discapacidad auditiva, e) 64 personas (17.5%) tienen discapacidad intelectual, f) 17 personas (4.6%) tienen discapacidad psicosocial, y g) 6 personas (1.6%) no responden al respecto. Lo anteriormente expuesto se ilustra la figura 3.

Resultados Respecto al Grado de Discapacidad

Como se observa en la tabla 3 la tabulación de los perfiles acorde al grado de discapacidad, arrojó la siguiente información: a) tienen discapacidad leve una persona (0.3%), b) tienen discapacidad moderada 180 personas (49.2%), c) tienen discapacidad muy grave

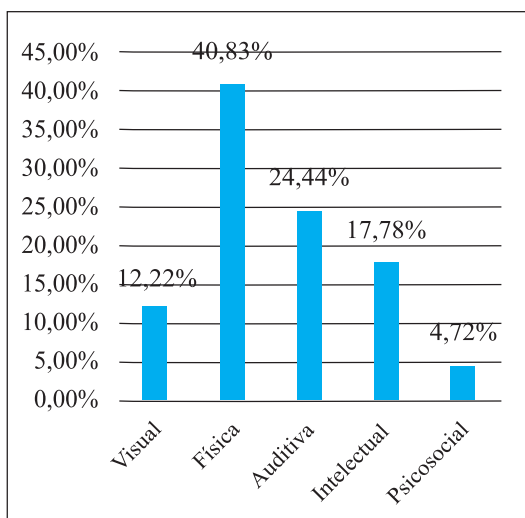
**Figura 3.** Perfiles acorde al tipo de discapacidad.

Tabla 3. Tabulación de perfiles acorde al grado de discapacidad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 12 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| Leve | 1 | .3 | .3 | 3.6 |
| Moderado | 180 | 49.2 | 49.2 | 52.7 |
| Muy grave | 173 | 47.3 | 47.3 | 100.0 |
| Total | 366 | 100.0 | 100.0 | |

Elaboración propia del autor

173 personas (47.3%), d) no respondieron 12 personas (3.3%). Lo anteriormente expuesto se ilustra en la figura 4.

Resultados sobre educación y formación

Como se observa en la tabla 4 la tabulación de los perfiles acorde a la educación y formación, arrojó la siguiente información: a) 80 personas (21.9%) tienen educación primaria, b) 204 personas (55.7%) tienen

educación secundaria, c) 5 personas (1.4%) tienen educación técnica, d) 36 personas (9.8%) han cursado pregrado, e) 7 personas (1.9%) han cursado posgrado, f) 34 personas no respondieron. Lo anteriormente expuesto se ilustra en la tabla 4 y en la figura 5.

Resultados sobre experiencia laboral

Como se observa en la tabla 5 la tabulación de los perfiles acorde a la experiencia laboral en años, arrojó la siguiente información: a)

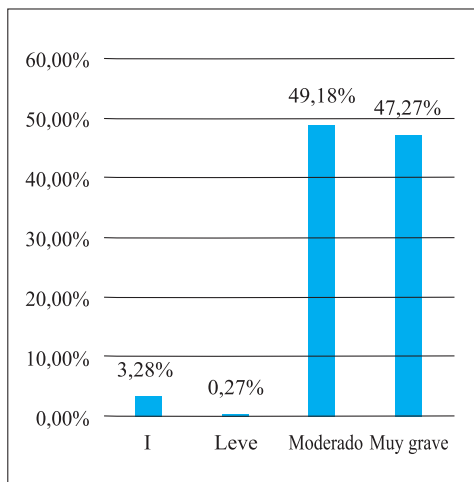
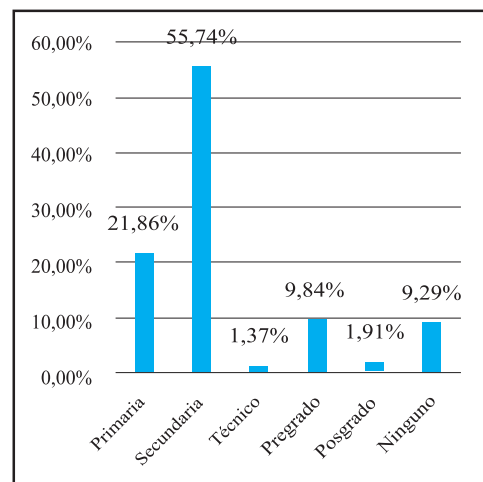
**Figura 4.** Perfiles acorde al grado de discapacidad.**Figura 5.** Perfiles acorde a la educación.

Tabla 4. Tabulación de Perfiles Acorde a la Educación y Formación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Primaria | 80 | 21.9 | 21.9 | 21.9 |
| | Secundaria | 204 | 55.7 | 55.7 | 77.6 |
| | Técnico | 5 | 1.4 | 1.4 | 79.0 |
| | Pregrado | 36 | 9.8 | 9.8 | 88.8 |
| | Posgrado | 7 | 1.9 | 1.9 | 90.7 |
| | Ninguno | 34 | 9.3 | 9.3 | 100.0 |
| | Total | 366 | 100.0 | 100.0 | |

Tabla 5. Tabulación de Perfiles Acorde a la Experiencia laboral (en años).

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 0-5 | 248 | 67.8 | 67.8 | 67.8 |
| | 6-11 | 68 | 18.6 | 18.6 | 86.3 |
| | 12-17 | 34 | 9.3 | 9.3 | 95.6 |
| | 18-23 | 9 | 2.5 | 2.5 | 98.1 |
| | 24-29 | 1 | .3 | .3 | 98.4 |
| | 30-35 | 6 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| | Total | 366 | 100.0 | 100.0 | |

Elaboración propia del autor

248 personas (67.8%) tienen entre 0 y 5 años de experiencia, b) 68 personas (18.6%) tienen entre 6 y 11 años de experiencia, c) 34 personas (9.3%) tienen entre 12 y 17 años de experiencia, d) 9 personas (2.5%) tienen entre 18 y 23 años de experiencia, e) 1 persona (0.3%) tiene entre 24 y 29 años de experiencia, y f) 6 personas (1.6%) tienen entre 30 y 35 años de experiencia. Lo anteriormente expuesto se ilustra en la tabla 5 y en la figura 6.

Discusión y Conclusiones

A la luz de los resultados expuestos, se analiza que, las personas con discapacidad que se encuentran en desempleo se hallan en una gran desventaja en su mayoría, puesto

que, aproximadamente el 77% de este grupo bajo estudio, tiene estudios hasta la secundaria, donde algunos de ellos no han culminado la primaria. Un estudio realizado por los autores Narahariseti y Castro (2016) evidenciados que el analfabetismo, la falta de educación y formación del individuo, tiene relación directa con el desempleo, siendo la educación el pilar fundamental para el desarrollo de una persona, profesionalmente, en su estilo de vida y en la obtención de oportunidades laborales (Kaye, 2009; Holland et al., 2011).

Adicionalmente, se observa que las personas con discapacidad en su gran mayoría carecen de experiencia laboral, siendo este un factor importante a evaluar al momento

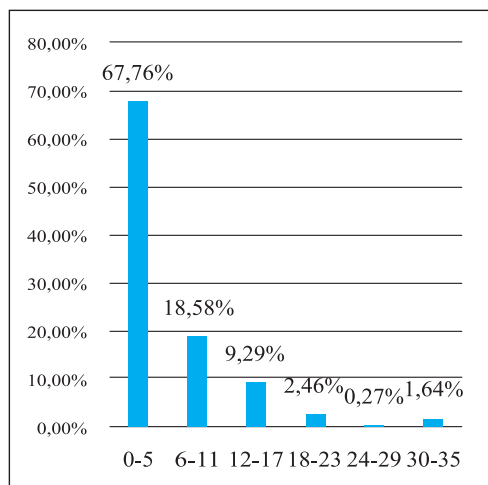


Figura 6. Perfiles Experiencia Laboral (años).

de optar por un empleo, considerando que los empleadores tienen un mayor enfoque a la productividad futura de la persona, su rendimiento (Luthans y Youssef, 2007), puesto que, si la persona con discapacidad demuestra ser calificada, los empleadores tienen a brindar la oportunidad de empleo (Kang, 2013).

Los demás datos mostrados en los resultados, son demográficos, donde se observa que, los que más buscan empleo son los varones según los datos analizados, el tipo de discapacidad más común es la física, mientras que hay un gran porcentaje de personas que tienen discapacidad grave. Hay una gran cantidad de jóvenes con discapacidad en busca de empleo, pero con poca experiencia y educación, factores claves para la contratación, mientras que los que tienen más experiencia tienen más edad, a pesar de aquello, estas personas podrían estar encontrando mayores dificultades para la obtención de un empleo, puesto que, un estudio realizado por McMahon et al. (2008) evidenciaron que las personas que tienen

más edad son las más propensas a tener mayor discriminación.

Se estima, que un factor probable es la salud, puesto que, el que un individuo tenga mayor edad y una discapacidad, probablemente tenga un mayor número de recaídas médicas, teniendo como resultado ausencia del trabajador en sus horas laborales (Kaye, Jans y Jones, 2011).

Por los datos obtenidos, se concluye que el perfil de las personas con discapacidad que tienen dificultades para obtener un empleo, es por que presentan más debilidades que fortalezas en sus hojas de vida, donde, tienen vacíos educativos, falta de experiencia y condiciones de su discapacidad que tal vez no los vuelvan atractivos operativamente para un cargo, considerando que según el grado y tipo de discapacidad que tenga el individuo incurrirá en una frecuencia a visitas médicas y esto pueda afectar a su productividad. Este análisis ha sido útil para ver otra cara de la moneda, donde no se evalúa al mercado si busca o no incluirá personas con

discapacidad, sino que, se evidencia que este grupo humano no está apto para ser incluido desde la perspectiva de las exigencias del mercado, considerando siempre que una empresa busca la productividad en los individuos para generar máximos beneficios económicos.

Recomendaciones

Se recomienda a los organismos de inserción laboral de personas con discapacidad que trabajen con mayor énfasis en las competencias del individuo y el desarrollo de sus destrezas y habilidades, para mejorar sus oportunidades de inserción. Se recomienda a las empresas y organizaciones que contratan a personas con discapacidad, que realicen un buen perfil del cargo, donde se incluyan variables que consideren las fortalezas y restricciones que tengan las personas con discapacidad en la ejecución de un trabajo.

Futuras Investigaciones

Se recomienda que el presente estudio se lo amplíe determinando si existe relación entre las variables, a través de comprobación de hipótesis. Fuera bueno evaluar qué factores tienen mayor relación con la contratación de una persona con discapacidad: a) por género, b) por tipo de discapacidad, c) por grado de discapacidad, d) nivel de educación, e) experiencia laboral, entre otros.

Referencias

- Carling, P. (1990). Major mental illness, housing and supports: The promise of community integration. *American Psychologist*, 45(8), 969-975. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.8.969>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (abril, 2019). *Estadísticas de Discapacidad* [Blog]. Recuperado de <https://bit.ly/2Pt3lIW>
- Gallegos, F. y Mantilla, G. (noviembre, 2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *YACHANA*, 6(2), 48-60.
- Gallegos, F. y Mantilla, G. (julio-octubre, 2018). Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria. *YACHANA*, 7(2), 92-98.
- Gallegos-Erazo, F. y Salas-Díaz, D. (2019). Business-Career Transition of Poor People with Disabilities in Ecuador. *International Journal of Interdisciplinary Social and Community Studies*, 14(1), 13-35. doi: <https://doi.org/10.18848/2324-7576/CGP/v14i01/13-35>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Holland, P., Burström, B., Whitehead, M., Diderichsen, F., Dahl, E., Barr, B. ... Uppal, S. (1 de julio, 2011). How do macro-level contexts and policies affect the employment chances of chronically ill and disabled people? Part I: The Impact of Recession and Deindustrialization. *International Journal of Health Services*, 41(3), 395-413. doi: <https://doi.org/10.2190/HS.41.3.a>
- Imrie, R. (1996). Equity, social justice, and planning for access and disabled people: An international perspective. *International Planning Studies*, 1(1), 17-34. doi: <https://doi.org/10.1080/13563479608721641>
- Kang, D. (25 de agosto, 2013). Why would companies not employ people with disabilities in Korea? *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 23(3), 222-229. doi: <https://doi.org/10.1080/02185385.2013.818202>

- Kaye, S. (7 de abril, 2009). Stuck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities [Artículo 115]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 15–28. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9175-2>
- Kaye, S., Jans, L. y Jones, E. (diciembre, 2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Luthans, F. y Youssef, C. (1 de junio, 2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- McMahon, B., Roessler, R., Rumrill, P., Hurley, J., West, S., Chan, F. y Carlson, L. (23 de abril, 2008). Hiring Discrimination Against People With Disabilities Under the Americans with Disabilities Act: Characteristics of Charging Parties. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(2), 122-132. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9133-4>
- Naraharisetti, R. y Castro, M. (23 de septiembre, 2016). Factors associated with persons with disability employment in India: a cross-sectional study [Artículo 1063]. *BMC Public Health*, 16, 1063. doi: <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3713-6>
- Sonali, H. y Devi, A. (2016). Employer' perspective towards people with disabilities: A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54-74. Recuperado de <https://bit.ly/2RWZCVI>
- Wehmeyer, M. y Bolding, N. (octubre, 1999). Self-Determination Across Living and Working Environments: A Matched-Samples Study of Adults With Mental Retardation. *Mental Retardation*, 37(5), 353-363. doi: [https://doi.org/10.1352/0047-6765\(1999\)037<0353:SALAWE>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1352/0047-6765(1999)037<0353:SALAWE>2.0.CO;2)

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Gallegos, F. (noviembre-diciembre de 2019). Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la Ciudad de Guayaquil-Ecuador. *YACHANA, Revista Científica*, 8(3), 94-104.