

# **CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESTATUS DE DESEMPLEO EN GUAYAQUIL-ECUADOR<sup>116</sup>**

## **CHARACTERIZATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN UNEMPLOYMENT STATUS IN GUAYAQUIL-ECUADOR**

Franklin Antonio Gallegos-Eraza <sup>117</sup>

Guido Mesías Mantilla-Buenaño <sup>118</sup>

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> Derivado del proyecto de investigación: Inclusión social y laboral de personas con discapacidad código IC-ULVR 16-50 Facultad de Administración de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

<sup>117</sup> Ingeniero en Comercio y Gestión de Empresas, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Magister en Administración de Empresas, Universidad de Guayaquil, Doctor en Dirección Estratégica Empresarial, CENTRUM PUCP Business School, Docente investigador, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, correo electrónico: [fgallegose@ulvr.edu.ec](mailto:fgallegose@ulvr.edu.ec).

<sup>118</sup> Ingeniero en Sistemas, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Magister en Dirección de Empresas, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Docente investigador, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, correo electrónico: [gmantillab@ulvr.edu.ec](mailto:gmantillab@ulvr.edu.ec).

<sup>119</sup> Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. [www.rediees.org](http://www.rediees.org)

### 13. CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESTATUS DE DESEMPLEO EN GUAYAQUIL-ECUADOR<sup>120</sup>

Franklin Antonio Gallegos-Eraza <sup>121</sup>, Guido Mesías Mantilla-Buenaño <sup>122</sup>

#### RESUMEN

Se caracterizó a personas con discapacidad que no logran conseguir o mantener el empleo, a través de la identificación de sus perfiles demográficos y ocupacionales, incluyendo ocupaciones anteriores en el mercado laboral formal e informal. Los datos fueron recolectados del centro de inserción laboral de la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. Bajo un diseño no experimental, descriptivo, transeccional y enfoque cuantitativo se realizó un análisis relacional de 366 hojas de vida, cuya característica fue el desempleo. Para probar las hipótesis se utilizaron las pruebas Chi cuadrado y un análisis de comparación de medias para muestras independientes para el caso de hombres y mujeres mediante la prueba t Student. Los resultados precisan características relevantes que influyen en su estatus de desempleo: grado de discapacidad, pobreza, educación, experiencia laboral, tipo de cargo, edad y género.

---

<sup>120</sup> Derivado del proyecto de investigación: Inclusión social y laboral de personas con discapacidad código IC-ULVR 16-50 Facultad de Administración de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

<sup>121</sup> Ingeniero en Comercio y Gestión de Empresas, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Magister en Administración de Empresas, Universidad de Guayaquil, Doctor en Dirección Estratégica Empresarial, CENTRUM PUCP Business School, Docente investigador, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, correo electrónico: [fgallegose@ulvr.edu.ec](mailto:fgallegose@ulvr.edu.ec).

<sup>122</sup> Ingeniero en Sistemas, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Magister en Dirección de Empresas, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Docente investigador, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, correo electrónico: [gmantillab@ulvr.edu.ec](mailto:gmantillab@ulvr.edu.ec).

## **ABSTRACT**

People with disabilities who fail to achieve or maintain employment were characterized through the identification of their demographic and occupational profiles, including previous occupations in the formal and informal labor market. The data was collected from the job placement center of the National Federation of Ecuadorians with Physical Disabilities in the city of Guayaquil-Ecuador. Under a non-experimental, descriptive, transectional and quantitative approach design, a relational analysis of 366 resumes was carried out, whose characteristic was unemployment. Chi-square tests and a comparison analysis of means for independent samples were used to test the hypotheses in the case of men and women using the Student's t-test. The results require relevant characteristics that influence their unemployment status: degree of disability, poverty, education, work experience, type of position, age and gender.

**PALABRAS CLAVE:** Perfil laboral, persona con discapacidad, desempleo.

**Keywords:** Job profile, people with disabilities, unemployment.

## INTRODUCCIÓN

El término “*discapacidad*” se refiere a los impedimentos, limitaciones o restricciones que tiene una persona para realizar actividades consideradas normales, disminuyendo su participación en la interacción con otros individuos en diferentes ambientes (World Health Organization, 2011). La situación laboral de las personas con discapacidad, de aquí en adelante PCD, no es sencilla, puesto que, hay incertidumbre constante en el mercado laboral, causada por los avances de la tecnología y la globalización (Wehmeyer, Palmer, Davies, y Stock, 2011); que ante la inestabilidad económica por la que puede cursar un país, las empresas optan por mecanismos de protección ante la recesión, asociada con una menor inversión en contratación de personal, reduciéndose así las oportunidades de empleo, especialmente para aquellas personas consideradas incapaces de cumplir con los altos estándares de productividad (Stensrud, 2007).

El trabajo es importante para toda persona, no siendo una excepción para las PCD, ya que les permite la construcción de la identidad personal, satisfacción y dar un significado a su vida, brindándoles oportunidades de desarrollo e independencia (Szymanski y Hershenson, 2005; Dutta, Gerverey, Chan, y Chou, 2008; Chan, McMahon, Cheing, Rosenthal, y Bezyak, 2005); permitiéndoles tener ingresos para una vida razonable, sirviendo de esta manera como vehículo para la inclusión social (Cramm, Finkenfl ügel, Kuijsten, y Van Exel, 2009; Verdugo, Jordan de Urries, Jenaro, Caballo, y Crespo, 2006). Pese a que los gobiernos han establecido cuotas de contratación de las PCD, prevalece el problema de no cumplirse o no implementarse completamente (Greve, 2009), generándose barreras al empleo que impiden su plena participación (McMahon , Roessler, Rumrill, Hurley, y Chan, 2008); donde la colocación de adultos con discapacidades intelectuales o generación de ambientes competitivos donde obtengan los mismos beneficios que una PCD, es bastante bajo (Colella, De Nisi, y Varma, 1998).

En el mundo existen más de mil millones de personas poseen algún tipo de discapacidad (World Health Organization, 2011), mientras que en Latinoamérica existen aproximadamente 85 millones de PCD, donde un 15% de la población se encuentra afectada directa e indirectamente por la discapacidad, contando familiares, personas allegadas y la ciudadanía (Stang, 2011). Varias investigaciones han abordado el tema de las diferencias entre empleados con y sin discapacidad (Ren, Paetzold, y Colella, 2008). Los estereotipos,

discriminación y estigma son aspectos que retratan la discapacidad como un factor negativo (Malo y Pagán, 2012; Schur, Kruse, Blasi, y Blanck, 2009) e influyen en la contratación de las PCD (Stone y Colella, 1996; Louvet, 2007; Kaye, Jans, y Jones, 2011, Kang, 2013). De igual forma se ha reconocido la importancia de atraer y reterner fuerza laboral diversa en el lugar de trabajo (Ball, Monaco, Schmeling, Schartz, y Blanck, 2005), donde el liderazgo corporativo y la cultura organizacional juegan un papel importante para alentar o desalentar las actitudes y prácticas inclusivas en las organizaciones (Schur, Kruse, y Blanck, 2005), que evite los sesgos de los gerentes de recursos humanos en la contratación de PCD (Hernandez, y otros, 2008).

El término “*caracterización*” significa determinar los atributos de alguien (Real Academia Española, 2020)], mientras que el término “*desempleado*” significa que un individuo se encuentran circunstancialmente en un paro forzoso (Real Academia Española, 2020), o aquella persona que no tiene empleo, se encuentra en disponibilidad de trabajar y está en busca de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador [INEC], 2019)]. La presente investigación busca identificar las características, atributos de las personas que poseen impedimentos, limitaciones o restricciones para realizar actividades consideradas normales, y disminuyen su participación en la interacción con otros individuos en diferentes ambientes y se encuentran circunstancialmente en un paro forzoso, no posee empleo, sin embargo, tiene la disponibilidad de trabajar y está en busca de trabajo. Ya es conocido que a las PCD se les dificulta ser insertadas laboralmente, a las mismas que, se les ha otorgado en la teoría política económica, un rol de personas dependientes de los servicios públicos, desempleados y una población excedente (Gleeson, 1997). La contratación para el empleo se refiere a las prácticas organizacionales de reclutamiento, selección y promoción laboral, para aquellas PCD (Kulkarni y Rodrigues, 2014). Para Kang (2013) la inclusión deseada de éste conjunto de talentos es inalcanzable, explicando que el núcleo del asunto radica en el desarrollo de personas con discapacidades y se presta poca atención a sus necesidades. Por lo general, las iniciativas para contratar PCD se llevan a cabo principalmente en las empresas del sector público, para cumplir con las reglas y regulaciones legales y su entorno institucional (Kulkarni y Rodrigues, 2014).

A nivel de Latinoamérica existe una tasa de desempleo del 8% (International Labour Organization [ILO], 2019). De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el

Caribe [CEPAL] según informe presentado por Stang (2011), el Ecuador es el tercer país de Latinoamérica con prevalencia de PCD, después de Brasil y Chile. El gobierno ecuatoriano ha buscado durante años implementar mecanismos de inserción laboral, estableciendo leyes que los empleadores deben cumplir a través del código de trabajo, donde se expone que, será contratada una cuota mínima de PCD de al menos el 4% del total de trabajadores, es decir una PCD cada 25 empleados (Ilustre Congreso Nacional del Ecuador, 2012). A pesar de estos esfuerzos, los resultados no son los idóneos respecto a la inclusión de este sector, donde actualmente se tienen 485,325 personas con discapacidad registradas, de las cuales 69,650 se encuentran incluidas laboralmente, equivalente al 14,27% del total (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2020). La inclusión laboral es un problema para las PCD en Ecuador, que al no contar con adecuados perfiles que les permitan ajustarse a los requerimientos para laborar en una empresa, estos deben trabajar informalmente para la obtención de su sustento diario, incluso cuando esta actividad les conlleve riesgos (Diario La Hora, 2019).

Con los argumentos mencionados anteriormente, y pese a que la literatura ha identificado los factores que influyen en la contratación y retención de personas con discapacidad (Stone y Colella, 1996; Louvet, 2007; Kaye, Jans, y Jones, 2011, Kang, 2013; Malo y Pagán, 2012; Schur, Kruse, Blasi, y Blanck, 2009), evaluando diferencias y sesgos en el proceso de selección de personal (Cesare, Tannenbaum, y Dalessio, 1990), según Gallegos (2019) es necesario evaluar cómo se relaciona las variables distintivas de aquellas PCD generalmente desempleadas y carecterizarlas con la finalidad de aportar a gobiernos, instituciones públicas, privadas y entidades de inserción laboral, con una descripción del perfil de las PCD cuyo estatus difícilmente es el empleo, para de esta manera, poder valorar de mejor forma las estrategias de inserción, promoción y desarrollo de las mismas, buscando su autosuficiencia y sostenibilidad. El Ecuador al ser el tercer país con mayor prevalencia de PCD en su territorio (Stang, 2011), la presente investigación se convierte en un aporte valioso y referencial para la comunidad Latinoamericana.

## REVISIÓN DE LITERATURA

Las PCD se enfrentan a una desproporcionada desventaja en la obtención de igualdad de acceso al empleo, teniendo pocas oportunidades laborales u ofertas con un bajo sueldo, a tiempo parcial o trabajos que ofrecen pocos beneficios u oportunidades para promoción o avance (Metzel, Boeltzig, Butterworth, Sulewski, y Gilmore, 2007) subsecuentemente insuficiencia económica, puesto que, las brechas salariales son notorias entre personas con discapacidad y sin discapacidad (Bjelland y otros, 2010). La discriminación en la contratación de PCD se acentúa como un importante problema profesional y psicosocial (McMahon y otros, 2008), que puede ocurrir debido a prejuicios, diferencias en los resultados respecto al rendimiento promedio de las PCD y personas sin discapacidad (Baldwin y Johnson, 1994) que desembocan en la no elegibilidad para un cargo y desempleo.

Según Jenkins (1991) existe una múltiple relación entre discapacidad y clase social, donde la discapacidad ha sido abordada como causa y consecuencia de la pobreza (Emerson, 2007), y se transmite de generación en generación (O'Connor y Fernández, 2006; Jenkins, 1991). De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador [INEC] (2019), la pobreza a nivel nacional se ubicó en el 25% y la pobreza extrema en el 8,9%, a pesar de esto, no se encuentran datos respecto a la participación de las PCD en las mismas. Investigaciones evidencian que la pobreza aumenta la probabilidad de adquirir una discapacidad, debido una variedad de factores como: (a) presión de grupo negativa, (b) peligros ambientales, (c) no acceso a salud, (d) educación, (e) seguridad, (f) pocas oportunidades de trabajo, y (g) problema en la toma de decisiones de carrera (Lustig y Strauser, 2007; Polak & Warner, 1996). Los resultados son congruentes con lo expuesto por Kaye (2009) quien expone que los trabajadores con discapacidad, están sustancialmente sobrerrepresentados en ocupaciones altamente físicas, básicas y de baja calificación, donde pagan salarios más bajos y son más vulnerables a la pérdida de empleos.

De acuerdo a un informe dado por la CEPAL en el (2011) la discapacidad tiene una estrecha relación con la pobreza y el desempleo, como el caso de Argentina, donde el 70,8% de las PCD no posee un empleo remunerado, mientras que el 54,1% de las PCD en México no percibe ningún tipo de ingreso (Stang, 2011). En Ecuador, investigaciones realizadas por la Misión Manuela Espejo, dirigida por la Vice Presidencia de la República en el año 2010, han evidenciado que la discapacidad está asociada directamente con la pobreza (Diario El

Comercio, 2010). Las estadísticas del Ecuador demuestran que 176,726 PCD reciben el bono por discapacidad, un equivalente al 37% del total de PCD registradas (CONADIS, 2020), que de acuerdo Ministerio de Inclusión Económica y Social del Ecuador (2020) para acceder al bono, deben tener un porcentaje de discapacidad mayor o igual al 40%, sean éstos menores de 65 años y ser pobres. Es ya evidenciado que la pobreza y los factores que la complementan, desemboca en dificultades para ejercer derechos, lograr el empoderamiento, tomar decisiones de carrera, así como obtener y mantener el empleo (Lustig y Strauser, 2007). Este es un impedimento para el progreso de las PCD, que les obstruye su inclusión laboral, por falta de adecuados perfiles en ausencia de educación, empujando a este sector a trabajar informalmente para la obtención de su sustento diario (Diario La Hora, 2019).

### **Hipótesis 1: Existe relación entre la clase social y el desempleo de PCD.**

Los empleadores se enfrentan a preocupaciones relacionadas con costos de acomodamiento, cambios en horarios de trabajo, equipos y dispositivos de asistencia (Bricout y Bentley, 2000; Colella A. , 2001), accidentes industriales, lesiones y de seguro de empleo para PCD (Robert y Harlan, 2006; Lengnick-Hall, Gaunt, y Kulkarni, 2008; Bengisu y Balta, 2011). Los investigadores Kaye, Jans, y Jones (2011) evidenciaron que los empleadores les preocupa que los trabajadores con discapacidad presenten ausentismo o problemas constantes por enfermedad, así como por los costos que incurren al contratarlos, puesto que, se ven en la obligación de proporcionar “adaptaciones razonables” que implica una carga financiera. El modelo de Stone y Colella (1996) plantea que el factor crítico que caracteriza las actitudes laborales del empleador está relacionado al tipo de discapacidad, postulando que a mayor sea el grado de progresividad, visibilidad y cronicidad de una determinada discapacidad, está directamente relacionada con la probabilidad de considerar a esta persona como indeseable por los observadores, teniendo reacciones negativas hacia ellos. En el Ecuador, la situación no es distinta, donde las estadísticas indican que, a mayor grado de discapacidad, es menor la probabilidad de ser contratado, siendo así que, el 59,35% de las PCD que tienen empleo, tienen un grado de discapacidad entre 30% al 49%, el 29,49% de las PCD que tienen empleo, tienen un grado de discapacidad entre el 50% al 74% (CONADIS, 2020).

## **Hipótesis 2: Existe relación entre el grado de discapacidad y el desempleo de PCD.**

Louvet (2007) observó que la no contratación de PCD era más frecuente en casos para los trabajos que implica un alto grado de contacto interpersonal, especialmente en aquellos que es muy visible la discapacidad, por temor a provocar incomodidad y evitación social en clientes potenciales. Ante los antecedentes mencionados, investigaciones ha evidenciado que el empleo de PCD está asociado al tipo de discapacidad (Holland, y otros, 2011; Achterberg, Wind, De Boer, y Frings-Dresen, 2009; Narahariseti y Castro, 2016). McMahon, y otros (2008) demostraron que las personas con discapacidad intelectual presentaban mayores acusaciones de discriminación en la contratación que las personas con discapacidad sensorial, debido a que podrían requerir mayor tiempo de capacitación y apoyo intensivo en el trabajo. Así mismo, Bell, y Klein (2001) observaron que los empleados con discapacidad física obtuvieron evaluaciones más positivas que aquellos con enfermedad mental. Según el CONADIS (2020), en el Ecuador, las estadísticas indican que, las contrataciones difieren acorde al tipo de discapacidad de discapacidad.

Como podemos observar en la Tabla 1, el 54,93% del total de PCD contratadas pertenecen al tipo de discapacidad física, en segundo lugar, se encuentra con un 16,22% de contrataciones el tipo de discapacidad auditiva, seguido de la discapacidad visual, intelectual y psicosocial respectivamente. Desde la perspectiva del número de PCD contratadas, acorde a la cantidad de PCD según el tipo de discapacidad, es notorio que los que más dificultad tienen para obtención de un empleo, son lo que tienen discapacidad intelectual, seguido de la psicosocial y auditiva.

### Hipótesis 3: Existe relación entre el tipo de discapacidad y desempleo de PCD.

*Tabla 1. Porcentaje de contratación de PCD acorde al tipo de discapacidad*

Tipo de Discapacidad	Física	Intelectual	Auditiva	Visual	Psicosocial	Total
Total, de PCD	226.355	108.426	68.945	54.440	27.159	485.325
Total, de PCD con empleo	38.259	7.648	11.297	9.430	3.016	69.650
Porcentaje de contratación respecto al total de contratados	54.93%	10.98%	16.22%	13.54%	4.33%	100%
Porcentaje de contratación acorde al total de PCD por tipo de discapacidad	16.90%	7.05%	16.39%	17.32%	11.10%	14,27%

Fuente: Elaborado por el autor, datos obtenidos de CONADIS (2020)

Información diferencial sobre la productividad promedio de las personas con y sin discapacidad, causa temor en los empleadores por el desconocido rendimiento laboral futuro (Baldwin y Johnson, 1994). La productividad, en general se cita como una barrera importante por parte de los empleadores con respecto a las PCD (Sonali, 2016). Luthans y Youssef (2007) evidenciaron que los empleadores se centran más en los niveles de rendimiento de los candidatos. Por ésta razón, el metanálisis realizado por Ren, Paetzold, y Colella (2008) mostraron que cuando las PCD se presentan mediante la descripción de sus trabajos anteriores, influenciaban positivamente sobre las actitudes hacia su contratación, en lugar de no presentar este tipo de información. Varios estudios han revelado que los empleadores no discriminan a PCD que son calificadas para el puesto de trabajo (Kang, 2013), así como también, un estudio Delphi realizado en la industria de salud encontró que en la inclusión, la productividad de PCD aumenta con el tiempo, debido a su fuerte determinación y fuerza de voluntad, lo cual ayuda a los empleadores a cambiar su percepción negativa (Bengisu & Balta, 2011).

#### **Hipótesis 4: Existe relación entre experiencia laboral y el desempleo de una PCD.**

Investigaciones han evidenciado que el desempleo de PCD está asociado al analfabetismo (Narahariseti y Castro, 2016) y su educación (Kaye, 2009; Holland, y otros, 2011; Achterberg, Wind, De Boer, y Frings-Dresen, 2009). La mayoría de los empleadores les preocupa que los trabajadores con discapacidad no puedan estar a la altura de los mismos estándares que otros trabajadores y tengan limitaciones en elaborar tareas esenciales de manera efectiva en el lugar de trabajo cada vez más exigente (Kaye, Jans, y Jones, 2011), donde un trabajo exige tener competencias que les permitan un buen desempeño (Gallegos-Erazo y Salas-Díaz, 2019).

#### **Hipótesis 5: Existe relación entre educación y el desempleo de PCD.**

En el mundo viven más de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad (World Health Organization, 2011). Los empleadores han mostrado su preocupación al ausentismo, días de descanso y citas médicas (Kaye, Jans, y Jones, 2011), donde acciones como lo anteriormente mencionado, pueden atribuirse a la incapacidad de cumplir con el requisito de trabajo de forma adecuada (Lengnick-Hall, Gaunt, y Kulkarni, 2008). Por lo tanto, los reclamos de discriminación de PCD son comunes entre los grupos de mayor edad. Hallazgos demuestran que, hasta cierto punto, las presentaciones de discriminación aumentan con la edad, donde, aquellos que están discapacitados y mayores de 40 años tienen la probabilidad de sentirse "doblemente" discriminados, quienes perciben la edad como factor discriminante (Bjelland, y otros, 2010). Por otro lado McMahon B., y otros (2008) exponen que la variable edad es una de las principales variables de discriminación al contratar PCD, donde son los jóvenes quienes hacen con mayor insistencia sus reclamaciones de discriminación que los mayores, puesto que, sienten que tienen más que perder al inicio de su carrera profesional.

#### **Hipótesis 6: Existe relación entre la edad y el desempleo de PCD.**

Investigaciones han analizado los efectos de la doble discriminación “género” y “discapacidad” abordando el ser “mujer” y “discapacitada” (Weisel & Florian, 1990), mismos que han trascendido y tenido un enfoque hacia el mercado laboral (Baldwin y

Johnson, 1995; Smith, 2007; Jones, Latreille, y Peter, 2006; Yelin, 1993), y se ha evidenciado que la magnitud del empleo para PCD difiere en cuanto al género (Narahariseti y Castro, 2016; Holland, y otros, 2011; Achterberg, Wind, De Boer, y Frings-Dresen, 2009), donde las mujeres son quienes perciben menor remuneración y son asignadas a puestos de menor categoría (Meekosha y Dowse, 1997). De acuerdo a Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2019), el desempleo en Latinoamérica, porcentualmente es similar entre hombres y mujeres, teniendo un 12,8% y 12,7% respectivamente. En el Ecuador, las estadísticas nacionales indican que, de las 69,650 personas que se encuentran incluidas laboralmente, el 34,85% son mujeres, mientras que 65,15% son varones (CONADIS, 2020).

### **Hipótesis 7: Existe diferencias de acuerdo al género y el desempleo de PCD.**

La no contratación de PCD era más frecuente en casos para los trabajos que implica un alto grado de contacto interpersonal, especialmente en aquellos que es muy visible la discapacidad, por temor a provocar incomodidad y evitación social en clientes potenciales (Louvet, 2007). Ante esta situación, los empleadores prefieren contratar PCD para cargos rutinarios, monólogos y no en puestos que requieran desarrollo profesional (Gustafasson, Prieto, Peralta, y Danermark, 2013), teniendo una actitud reservada para ubicarlos en cargos de supervisión y gestión (Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009), por temor y desconocimiento de su rendimiento laboral futuro (Baldwin y Johnson, 1994; Luthans y Youssef, 2007), donde la productividad se cita como una barrera importante (Sonali, 2016).

### **Hipótesis 8: Existe relación entre el tipo de cargo y el desempleo de PCD.**

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Se analizaron 366 currículos de PCD postulantes a empleo del primer cuatrimestre 2018, que se encuentran en un estatus de desempleo, de un centro de inserción laboral para personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, entidad que brinda este servicio bajo la dirección de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física [FENEDIF], 2019) y el respaldo del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2020). Este servicio de integración laboral es el

de mayor representatividad en Ecuador y brinda atención prioritaria, orientación y promoción laboral a PCD, abarcando todo tipo: (a) física, (b) intelectual, (c) auditiva, (d) visual, y (e) psicológica; con la finalidad de ubicar un puesto de trabajo, acorde al currículum de la persona (FENEDIF, 2019). Los 366 currículos analizados abarcaban los nuevos postulantes, aquellas que recientemente han quedado desempleadas y están en busca de un nuevo empleo, como aquellas que han estado en búsqueda de empleo por mucho tiempo y aún no consiguen emplearse. Se evaluó el total de la muestra.

### **Pruebas de hipótesis**

El objetivo principal al analizar sus características a través de un análisis de su currículum, fue alcanzar conclusiones y determinar las causas que permiten mantener el estatus de desempleo constante a las PCD, analizando las diferencias en la muestra entre aquellos que han logrado tener más oportunidades respecto a las que no lo han logrado, en base a su historial laboral.

Para la comprobación de hipótesis, se realizaron pruebas Chi Cuadrado de independencia para conocer si existe relación o independencia entre distintos pares de variables (Lind, Marchal y Wathen, 2012; Pantoja y Roa, 2012), mismas que ya han sido argumentada su causalidad a través de la literatura científica y revisión documental. También se llevó a cabo una prueba t Student para verificar si existe una diferencia significativa entre las medias de 2 muestras independientes, esto es, conocer si existe discriminación en la oportunidad laboral de acuerdo al género. Estos análisis fueron realizados en el software SPSS 24.0, con un nivel de significancia del 5%. En la Tabla 2 se presentan las características demográficas obtenidas de los 366 currículos PCD en un estatus de desempleo de acorde a las siguientes variables: tipo y grado de discapacidad, clase social, educación, edad y género.

**Tabla 2. Características demográficas de las PCD desempleadas**

Variable	Atributos	Física	Auditiva	Intelectual	Visual	Psicosocial	No datos	Subtotales
<b>Género</b>	<b>Hombre</b>	<b>31,2%</b>	<b>13,9%</b>	<b>13,9%</b>	<b>8,7%</b>	<b>3,8%</b>	<b>1,4%</b>	<b>73,0%</b>
	<b>Mujer</b>	<b>8,7%</b>	<b>10,2%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,3%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,4%</b>	<b>27,0%</b>
Edad	19-29	11,7%	13,4%	9,8%	4,1%	1,6%	0,8%	41,5%
	30-40	12,0%	4,4%	4,1%	3,6%	1,6%	0,3%	26,0%
	41-51	6,8%	2,7%	2,5%	2,2%	0,5%	0,0%	14,8%
	52 en adelante	9,6%	3,6%	1,1%	2,2%	0,8%	0,5%	17,8%
	<b>Primaria</b>	<b>6,8%</b>	<b>7,1%</b>	<b>5,7%</b>	<b>1,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>21,9%</b>
<b>Educación</b>	<b>Secundaria</b>	<b>24,3%</b>	<b>10,9%</b>	<b>9,8%</b>	<b>7,4%</b>	<b>3,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>55,7%</b>
	<b>Técnico</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,4%</b>
	<b>Pregrado</b>	<b>5,2%</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,3%</b>	<b>9,8%</b>
	<b>Postgrado</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,9%</b>
	<b>No datos</b>				<b>9,3%</b>		<b>0,0%</b>	<b>9,3%</b>
Clase social	Alto	,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,3%
	Medio	7,7%	3,6%	4,1%	1,9%	0,3%	0%	17,5%
	Baja	12,8%	7,4%	7,1%	2,7%	1,1%	0%	31,1%
	No datos			51,1%			0%	51,1%
<b>Grado de discapacidad</b>	<b>Grave</b>	<b>12,8%</b>	<b>13,7%</b>	<b>10,7%</b>	<b>9,0%</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>47,5%</b>
	<b>Moderado</b>	<b>25,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>6,8%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>48,2%</b>
	<b>Leve</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,3%</b>
	<b>No datos</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,0%</b>

Fuente: Elaboración propia, obtenida del centro de inserción laboral para PCD de la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física [FENEDIF] año 2018.

Estos datos, que han sido obtenidos del centro de inserción laboral dirigido por la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física [FENEDIF], son congruentes con las estadísticas públicas presentadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS]). Tomando como punto de partida, que los currículos son de PCD en busca de empleo, los cuales incluyen a nuevos postulantes, PCD que recientemente han perdido empleo y están en busca de uno; y de aquellos que llevan algún tiempo sin poder ser insertados, vemos que los datos están compuestos del 73% de hombres y 27% mujeres. Del total de la muestra el 47,5% tiene discapacidad grave, el 48,2%

tiene discapacidad moderada, 1,3% leve, el 3% de la muestra no presenta datos. El 41,5% son jóvenes que abarcan de los 19 a 29 años, el 77,6% del total de la muestra ha llegado hasta un nivel básico de educación. El 31,1% de la muestra declara ser clase social baja, un 17,5% clase media, un 0,3% clase social alta y el 51,1% no responde a este campo, sin embargo, son datos sustentables con los resultados descriptivos de la Tabla 3, donde se muestra que el 77,3% del total de la muestra no ha tenido empleo formal, llevando esto a que tengan ingresos bajos a través del subempleo o no tenerlos en caso de no trabajar en ninguna actividad, a más de no tener acceso a salud pública.

Contrastando los datos con las estadísticas nacionales en el ecuatorianas, de acuerdo al CONADIS (2020) en el Ecuador existen 69,650 PCD insertadas laboralmente, de las cuales el 34,85% está representada por las mujeres y el 65,15% por los hombres, donde el 59,35% de los contratados son aquellos que tienen menor grado de discapacidad, el 29,49% con discapacidad moderada y un 11,16% con discapacidad grave y crítica; por lo que, es evidente que quienes van quedando a la espera de encontrar un trabajo y tienen mayor dificultad, son los que tienen un grado de discapacidad grave que tienen entre un 75% al 84% de discapacidad y los que poseen discapacidad crítica que poseen entre el 85% a un 100% de discapacidad. Las estadísticas del Ecuador demuestran que 176,726 PCD reciben el bono por discapacidad, equivalente al 37% del total de PCD registradas, cuyo requisito es estar en un estatus de pobreza, sin ingresos y entre 18 a 65 años (CONADIS, 2020), además el 85% del total de PCD no se encuentra incluidas laboralmente, por lo que, algunos estarán en un paro forzoso sin una actividad laboral, mientras que otros deben trabajar informalmente para la obtención de su sustento diario (Diario La Hora, 2019). En Ecuador se ha evidenciado que la discapacidad está asociada directamente con la pobreza (Diario El Comercio, 2010). Con lo antedicho, se demuestra que hay una congruencia entre las características demográficas de los datos obtenidos, con la realidad de este grupo humano en las estadísticas oficiales del Ecuador.

**Tabla 3. Características laborales de las PCD desempleadas**

Variable	Atributos	Física	Auditiva	Intelectual	Visual	Psicosocial	No datos	Subtotal
Tipo de contrato	Formal	12,0%	3,6%	3,3%	2,7%	0,5%	0,0%	22,1%
	Informal	27,9%	20,5%	14,2%	9,3%	4,1%	1,4%	77,3%
	No datos				0,5%			0,5%
Ocupación	<b>Operativos</b>	<b>21,3%</b>	<b>11,5%</b>	<b>12,3%</b>	<b>5,7%</b>	<b>1,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>52,2%</b>
	<b>Profesionales</b>	<b>6,6%</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>0,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>11,5%</b>
	<b>Directivos</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2,2%</b>
	<b>No datos</b>							<b>34,1%</b>
Experiencia profesional en años	0-5 años	21,6%	20,2%	15,0%	7,1%	2,2%	1,6%	67,8%
	6-11 años	10,4%	1,9%	1,1%	3,0%	2,2%	0,0%	18,6%
	12-17 años	5,7%	0,8%	1,4%	1,4%	0,0%	0,0%	9,3%
	18-23 años	1,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	2,5%
	24-29 años	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
	> 30 años	0,5%	0,5%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	1,6%
	<b>0-12 Meses</b>							<b>34%</b>
<b>13-24 Meses</b>							<b>14%</b>	
Tiempo de desocupación	<b>25-36 Meses</b>							<b>7%</b>
	<b>37-48 Meses</b>							<b>5%</b>
	<b>49-60 Meses</b>							<b>1%</b>
	<b>&gt; 61 Meses</b>							<b>39%</b>

Fuente: Elaboración propia, obtenida del centro de inserción laboral para PCD de la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física [FENEDIF] año 2018.

En la Tabla 3 se presentan las características laborales obtenidas de los 366 currículos de PCD en un estatus de desempleo acorde a las siguientes variables: (a) tipo de discapacidad, (b) tipo de contrato, (c) perfil ocupacional, (d) experiencia laboral en años; que describen a manera general la situación de desempleo actual y trayectoria por la que ha cursado este grupo de personas. Se describe a las PCD por tipo y grado de discapacidad, donde el 22,2% ha tenido posibilidad de ser insertado a un trabajo formal, mientras que el 77,3% ha tenido que estar en el subempleo, informalidad o desempleo. El 55,2% de las PCD que forman parte de la muestra, tienen un perfil para cargos divididos en tres categorías: a) operativo, cuyos perfiles abarcan: agricultor, ama de casa, archivador, artesano, auxiliar de bodega, auxiliar de limpieza, bodeguero, atención de

llamadas, conserje, maestro automotriz, obrero, pintor, mensajero, y otros similares; b) especialistas, cuyos perfiles abarcan: abogado, biólogo, educadores, investigadores, contadores, ingeniero comercial, licenciado en hotelería y turismo, licenciada en enfermería, y demás profesionales; y c) directivos y mandos medios, cuyos perfiles abarcan: jefaturas, gerencia. Respecto a la experiencia profesional, el 67,8 % del total de los datos, tiene entre 0 y 5 años de experiencia. Es congruente esta información considerando que según la Tabla 2 el 41% del total de PCD tienen de 19 a 29 años de edad. Respecto al tiempo de desocupación, el 34% de las PCD han estado de 0 a 12 meses sin empleo, mientras que 14% de 13 a 24 meses sin empleo. Con lo antedicho, a continuación se presenta la comprobación de cada una de las hipótesis planteadas.

## DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 1.- Caracterización acorde a la clase social y el desempleo de PCD

En la Tabla 4 se visualiza que el p-value (0.022) es menor al nivel de significancia (0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre la clase social y el desempleo de PCD.*

*H1: Existe relación entre la clase social y el desempleo de PCD.*

**Tabla 4. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables clase social y desempleo**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	19.413	9	0.022
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>22.765</b>	<b>9</b>	<b>0.007</b>
Asociación lineal por lineal	0.047	1	0.828
<b>N de casos válidos</b>	<b>366</b>		

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS.

Los resultados son coherentes con las investigaciones presentadas. Las PCD se encuentran en desventaja para la obtención de empleo, teniendo pocas oportunidades y bajos sueldos (Metzel y otros, 2007; Kaye, 2009) subsecuentemente insuficiencia económica (Bjelland y otros, 2010). Estudios han evidenciado que existe una múltiple relación entre discapacidad y clase social (Jenkins, 1991), donde la discapacidad ha sido abordada como causa y consecuencia de la pobreza,

teniendo como efecto pocas oportunidades laborales y problemas en la toma de decisiones de carrera (Emerson, 2007; Lustig y Strauser, 2007; Polak & Warner, 1996). En el Ecuador la pobreza se ubicó en el 25% y la pobreza extrema en el 8,9% (INEC, 2019). El 37% de PCD reciben el bono por pobreza y discapacidad (MIES, 2020) y el 85% se encuentra sin empleo formal (CONADIS, 2020), empujando al sector a trabajar en la informalidad (Diario La Hora, 2019).

## 2.- Caracterización acorde al grado de discapacidad y el desempleo de PCD

En la Tabla 5 se visualiza que el p-value (0.042) es menor al nivel de significancia (0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre el grado de discapacidad y desempleo de PCD.*

*H2: Existe relación entre el grado de discapacidad y el desempleo de PCD.*

**Tabla 5. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables grado de discapacidad y desempleo de PCD**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	8.202	3	0.042
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>10.524</b>	<b>3</b>	<b>0.015</b>
Asociación lineal por lineal	1.387	1	0.239
<b>N de casos válidos</b>	<b>364</b>		

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS.

En el presente estudio, el 47,5% del total de la muestra tiene discapacidad grave y el 77,3% no ha tenido acceso a seguridad social, esto implica que han tenido que trabajar en el subempleo, informalidad o no poseer ingresos y ser dependientes ya sea de familiares o el estado. Los resultados son coherentes con las investigaciones presentadas. Investigaciones plantean, que las PCD se enfrentan a dificultades para obtener el empleo (Metzel y otros, 2007), puesto que, uno de los factores críticos considerados para contratar a una PCD está relacionada al grado de progresividad, visibilidad y cronicidad de una determinada discapacidad (Stone y Colella, 1996), ya que, a los empleadores les preocupa los costos de acomodamiento, cambios en horarios de trabajo, equipos y dispositivos de asistencia (Bricout y Bentley, 2000; Colella A. , 2001),

accidentes industriales, lesiones y de seguro de empleo (Bengisu y Balta, 2011; Lengnick-Hall, Gaunt, y Kulkarni, 2008; Robert y Harlan, 2006), el ausentismo y problemas por enfermedad (Kaye, Jans, y Jones, 2011). En el Ecuador, las estadísticas indican que, a mayor grado de discapacidad, es menor la probabilidad de ser contratado, siendo así que, el 59,35% de las PCD que tienen empleo, tienen un grado de discapacidad leve y el 29,49% de las PCD que tienen empleo, tienen discapacidad moderada y la diferencia abarcan aquellos que tienen discapacidad grave y crítica (CONADIS, 2020).

### 3.- Caracterización acorde al tipo de discapacidad y desempleo de PCD

En la Tabla 6 se visualiza que el p-value (0.049) es menor al nivel de significancia (0.05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre el tipo de discapacidad y el desempleo de PCD.*

*H3: Existe relación entre el tipo de discapacidad y desempleo de PCD.*

**Tabla 6. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables tipo de discapacidad y desempleo de PCD**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	9.518	4	0.049
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>9.708</b>	<b>4</b>	<b>0.046</b>
Asociación lineal por lineal	4.251	1	0.039
<b>N de casos válidos</b>	<b>359</b>		

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS

Los resultados son coherentes con lo enunciado por Narahariseti y Castro (2016), quienes exponen que la oportunidad de empleo está asociado al tipo de discapacidad (Holland, y otros, 2011; Achterberg, Wind, De Boer, y Frings-Dresen, 2009). McMahon, y otros (2008) demostraron que las PCD intelectual presentaban mayores acusaciones de discriminación en la contratación. Así mismo, Bell, y Klein (2001) observaron que los empleados con discapacidad física obtuvieron evaluaciones más positivas a diferencia del de los otros tipos de discapacidad. En el Ecuador el 54,93% del total de PCD contratadas pertenecen al tipo de discapacidad física, en segundo lugar,

se encuentra el tipo de discapacidad auditiva, seguido de la discapacidad visual, intelectual y psicosocial respectivamente (CONADIS, 2020).

#### 4.- Caracterización acorde la experiencia laboral y el desempleo de PCD

En la Tabla 7 se visualiza que el p-value (0.000) es menor al nivel de significancia (0,05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre la experiencia laboral y el desempleo de PCD.*

*Hipótesis 4: Existe relación entre experiencia laboral y el desempleo de PCD.*

**Tabla 7. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables experiencia laboral y desempleo de PCD**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	1150.421	819	0.000
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>410.493</b>	<b>819</b>	<b>1.000</b>
Asociación lineal por lineal	12.551	1	0.000
<b>N de casos válidos</b>	<b>251</b>		

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS

Los datos de la Tabla 3 muestran que del total de la muestra, un 86,4% de PCD han tenido hasta un máximo de 11 años de experiencia laboral, teniendo el mayor rubro 67,8% de las aquellos entre 0 y 5 años de historial laboral y el 18,6% tienen entre 6 y 11 años de experiencia laboral. Pese a tener esta trayectoria, el 34,2% de las PCD han estado desocupados hasta 12 meses, el 13,9% han estado desocupados entre 13 y 24 meses, y un 39,1% han estado desocupados 61 meses o más tiempo.

Los resultados son congruentes con Kang (2013) quien expuso que los empleadores no discriminan a las PCD que son calificadas para el puesto de trabajo. Ren, Paetzold, y Colella (2008) demostraron que la descripción de trabajos anteriores, influenciaban positivamente sobre las actitudes hacia la contratación de PCD. La reducción de oportunidades de empleo, está enfocado especialmente para aquellas personas consideradas incapaces de cumplir continuamente con los altos estándares de productividad (Stensrud, 2007) y que, al tratarse de inclusión, puede ocurrir

debido a prejuicios, información diferencial sobre la productividad promedio de las personas con y sin discapacidad (Baldwin y Johnson, 1994).

### 5.- Caracterización acorde al nivel de educación y el desempleo de PCD

En la Tabla 8 se visualiza que el p-value (0.003) es menor al nivel de significancia (0,05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre el nivel de educación y el desempleo de PCD.*

*H5: Existe relación entre el nivel de educación y el desempleo de PCD.*

**Tabla 8. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables nivel de educación y desempleo de PCD**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	180.611	132	0.003
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>137.150</b>	<b>132</b>	<b>0.362</b>
Asociación lineal por lineal	25.739	1	0.000
<b>N de casos válidos</b>	<b>366</b>		

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS.

Los resultados son congruentes con expuesto por Naraharisetti y Castro (2016) quienes evidenciaron que el empleo de PCD está asociado al analfabetismo y su educación (Kaye, 2009; Holland, y otros, 2011; Achterberg, Wind, De Boer, y Frings-Dresen, 2009). Al mercado laboral le preocupa que los trabajadores con discapacidad no puedan estar a la altura de los mismos estándares que otros trabajadores y tengan limitaciones en elaborar tareas esenciales o necesarias de manera efectiva en el lugar de trabajo cada vez más exigente (Kaye, Jans, & Jones, 2011), por tal razón, debido a que el 77,6% de las PCD no supera la educación secundaria, se evidencia una fuerte relación con el trabajo informal, con un 77,3% de la muestra en estudio. La educación limita el progreso en las PCD, trayendo como consecuencia pocas oportunidades de trabajo (Lustig y Strauser, 2007).

## 6.- Caracterización acorde la edad y el desempleo de PCD

En la Tabla 9 se visualiza que el p-value (0.000) es menor al nivel de significancia (0,05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre la edad y el desempleo de PCD.*

*H6: Existe relación entre la edad y el desempleo de PCD.*

Cabe destacar que *la edad fue medida como: joven, adulto, adulto mayor.*

**Tabla 9. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables edad y contratación**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	2335.387	1911	0.000
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>705.276</b>	<b>1911</b>	<b>1.000</b>
Asociación lineal por lineal	18.380	1	0.000
<b>N de casos válidos</b>	<b>250</b>		

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS.

Los datos de la Tabla 2 muestran que el 41,5% de las PCD tienen entre 19 y 29 años, el 26,0% tienen entre 30 y 40 años, el 14,8% tienen entre 41 y 51 años, y el 17,8% tienen más de 52 años. Los datos revelaron que las PCD con el paso de la edad va disminuyendo la frecuencia de oportunidades laborales. El ser joven y con experiencia laboral, demuestra que les favorece, ya que cuentan con menor tiempo de desocupación. Estos resultados son congruentes con Bjelland, y otros (2010) quienes demostraron que, las reclamaciones de discriminación aumentan con la edad, y son los mayores de 40 años los que tienen la probabilidad de sentirse "doblemente" discriminado. La variable edad es una de las principales variables de discriminación al contratar PCD (McMahon B. y otros, 2008).

## 7.- Caracterización acorde al género y la oportunidad laboral

La Tabla 10 muestra que el tiempo de experiencia laboral promedio para 268 hombres es de 5,43 años, mientras que el tiempo de experiencia laboral promedio para 98 mujeres es de 3,80 años. Como se observa en la Tabla 11 se presenta la diferencia de los promedios de tiempo de experiencia laboral para hombres y mujeres es significativa.

*H0: No existe diferencia significativa entre la media del tiempo de existencia laboral de los hombres discapacitados y la media del tiempo de experiencia laboral de las mujeres discapacitadas.*

*H7: Existe diferencia significativa entre la media del tiempo de existencia laboral de los hombres discapacitados y la media del tiempo de experiencia laboral de las mujeres discapacitadas.*

**Tabla 10. Medidas descriptivas para el grupo de hombres y de mujeres con discapacidad**

	Género	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
TiempoExpLabAnos	Masculino	268	5.43	6.478	0.396
	Femenino	98	3.80	5.910	0.597

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS.

**Tabla 11. Cálculos de la prueba t para muestras independientes**

		t	gl	ig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
TiempoExpLabAños	Se asumen varianzas iguales	2.185	364	0.030	1.633	0.747	0.163	3.103
	No se asumen varianzas iguales	2.280	187.798	0.024	1.633	0.716	0.220	3.046

Fuente: Tabla obtenida mediante SPSS.

*La prueba t Student* permite verificar si existe diferencia significativa entre las medias de 2 muestras independientes y ésta requiere que se cumplan: (1) Normalidad en las 2 distribuciones de datos –prueba de Kolmogorov Smirnov corregida por Liliefors y (2) Homocedasticidad – Prueba de Levene. En vista de que la prueba de Levene respalda que las varianzas son iguales, según Tabla 11 y que el p-value (0.024) es menor al nivel de significancia (0.05) se rechaza la

hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Estos resultados son congruentes con Naraharisetti y Castro (2016) quienes evidenciaron que la magnitud del empleo para PCD difiere en cuanto al género, mismas que suelen percibir una menor remuneración y suelen ser asignadas a cargos de menor categoría (Achterberg, Wind, De Boer, y Frings-Dresen, 2009; Meekosha y Dowse, 1997). En el Ecuador, las estadísticas nacionales indican que, de las 69,650 personas que se encuentran incluidas laboralmente, el 34,85% son mujeres, mientras que 65,15% son varones (CONADIS, 2020).

### 8.- Caracterización acorde al tipo de cargo y el desempleo de PCD

En la Tabla 12 se visualiza que el p-value (0.002) es menor al nivel de significancia (0,05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa.

*Ho: No existe relación entre el tipo de cargo y el desempleo de PCD.*

*H8: Existe relación entre el tipo de cargo y el desempleo de PCD.*

**Tabla 12. Prueba Chi Cuadrado de independencia entre las variables cargo y desempleo de PCD**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi cuadrado de Pearson	107.640	68	0.002
<b>Razón de verosimilitud</b>	<b>54.103</b>	<b>68</b>	<b>0.890</b>
Asociación lineal por lineal	1.502	1	0.220
<b>N de casos válidos</b>	<b>188</b>		

Fuente: tabla obtenida mediante SPSS

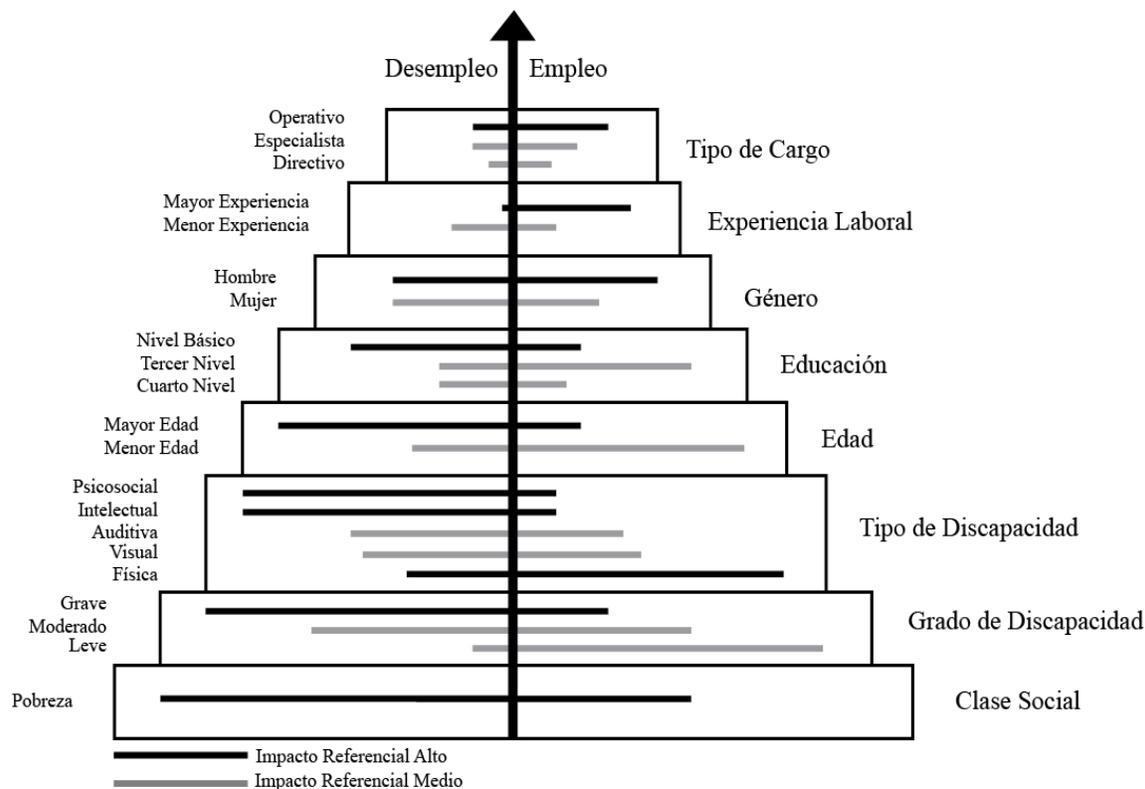
A partir de los datos, se ha identificado los perfiles más comunes, y el tipo de empleo ha sido dividido en tres categorías: a) operativo, cuyos perfiles abarcan: agricultor, ama de casa, archivador, artesano, auxiliar de bodega, auxiliar de limpieza, bodeguero, atención de llamadas, conserje, maestro automotriz, obrero, pintor, mensajero, y otros similares; b) especialistas, cuyos perfiles abarcan: abogado, biólogo, educadores, investigadores, contadores, ingeniero comercial, licenciado en hotelería y turismo, licenciada en enfermería, y demás profesionales; y c) directivos y mandos medios, cuyos perfiles abarcan: jefaturas, gerencia.

Los datos dieron como resultado según Tabla 3 que el 52,2% del total de la muestra, se postulaba y tenía el perfil para un cargo operativo. Esto es congruente con lo observado por Louvet (2007) quien expone que las razones para que las PCD no fueran contratadas, está basadas en el nivel de contacto interpersonal que tengan con en su puesto de trabajo, en especial aquellos cuya discapacidad es más visible, puesto que, pueden llegar a causar incomodidad y evitación social en clientes potenciales. El 11,5% de la muestra, se postula y tiene perfil para un cargo especialista, y el 2,2% de la muestra, se postula para un perfil de jefatura, dirección o especialización, mientras que el 34,1% no ha postulado a un cargo específico y se desconoce en qué podría desempeñarse la persona. Estos resultados son coherentes con investigaciones previas, donde se expone que, los empleadores prefieren contratar PCD para cargos rutinarios, monólogos y no en puestos que requieran desarrollo profesional (Gustafasson, Prieto, Peralta, y Danermark, 2013), teniendo una actitud reservada para ubicarlos en cargos de supervisión y gestión (Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009), por temor y desconocimiento de su rendimiento laboral futuro (Baldwin y Johnson, 1994; Luthans y Youssef, 2007), donde la productividad se cita como una barrera importante (Sonali, 2016). Los datos mostraron que las PCD que aplicaban a puestos de trabajo operativos, encontraban mayores obstáculos en encontrar un empleo que aquellos cuyo perfil eran para áreas administrativas o mandos medios.

## CONCLUSIONES

La presente investigación y el análisis de los datos ha permitido aceptar las ocho hipótesis del estudio que, a través de la comprobación de la relación entre variables, se ha podido caracterizar a las PCD cuya condición es el desempleo. Estas características observadas en la Figura 1, acorde a su magnitud influirán en la empleabilidad de las PCD. En la pirámide de variables que inciden en el estatus de desempleo de las PCD en Ecuador, se identifica que hacia la derecha se encuentran las fortalezas de estas variables representadas por una barra referencial favoreciendo al empleo, mientras que, si esa fortaleza es hacia la izquierda, favorecen al estatus de desempleo de una PCD. A mayor longitud de la barra, indica su mayor incidencia de la variable en la condición de empleo o desempleo. El color negro de la barra, indica que es una variable que se destaca respecto a las otras que son plomas.

**Figura 1. Pirámide de Variables que Inciden en el Estatus de Desempleo de las PCD en Ecuador**



La pirámide está en forma ascendente, mostrando el nivel de relevancia de las variables detalladas a lado derecho y su detalle al izquierdo, mismas que han sido enfocadas a caracterizar a las PCD en estatus de empleabilidad, que son: (a) clase social pobre, (b) grado de discapacidad grave, moderado y leve; (c) tipo de discapacidad física, visual, auditiva, intelectual, psicosocial; (d) mayor y menor edad, refiriéndose a la juventud o vejez de la persona; (e) estudios educativos a nivel básico, tercer nivel, cuarto nivel; (f) género ya sean estos hombres o mujeres; (g) mayor o menor experiencia laboral, y (h) el tipo de cargo, ya sean estos operativos o básicos, especialistas o profesionales y directivos, referente a jefaturas o gerencias. Entre las principales conclusiones de este estudio tenemos:

- ✓ La Discapacidad está asociada a la “*pobreza*” en Ecuador. Las PCD que están en desempleo, una de sus características es ser pobre o encontrarse en condiciones económicas y sociales bajas. La literatura argumenta, que esta condición de pobreza conlleva problemas sociales, de contexto, no acceso a salud, educación, afectando la autoestima y decisiones de carrera de las PCD. Situaciones que han sido evidenciadas en la trayectoria de carrera de los 366 participantes de la muestra.
- ✓ A mayor “*grado de discapacidad*” tenga una persona, mayor es la dificultad de obtener empleo formal y con todos los beneficios legales. Por tal razón, las PCD tienen que optar por el subempleo o trabajar informalmente de forma independiente.
- ✓ Acorde al “*tipo de discapacidad*” que tengan las personas, encontrarán con mayor o menor dificultad para la obtención de empleo, siendo los de tipo de discapacidad psicosocial e intelectual los que encuentren mayor dificultad para ser insertados laboralmente, seguido de la visual, auditiva y física respectivamente, siendo ésta última la que mayor demanda tiene para ser insertado laboralmente.
- ✓ A mayor “*edad*”, más dificultades para una PCD obtener empleo.
- ✓ A menor nivel de “*educación*”, menores son las posibilidades de obtener empleo y estabilidad. La educación es una variable muy afectada producto del contexto de pobreza en el que se han desenvuelto este grupo de personas y la falta de ésta, es característico en las PCD desempleadas. Los resultados mostraron que, aunque una PCD tenga un mejor nivel de educación, no asegura que se sea contratado para un cargo que no sea básico, sin embargo, incrementa su posibilidad de inserción laboral.

- ✓ Existe diferencias en el desempleo de PCD acorde al “género”, las oportunidades laborales son distintas para hombres y mujeres con discapacidad, donde lo hombres tienen en promedio más años de experiencia laboral que las mujeres.
- ✓ La mayor cantidad de PCD que se mantienen en desempleo, postulan y tienen perfil para “cargos” operativos básicos, en menor proporción para cargos administrativos y una minoría a cargos de jefatura. Los datos mostraron que las PCD que optaban aplicar a cargos básicos u operativos, les era más complicado obtener un empleo, que aquellos que aplicaban a cargos en áreas administrativas o mandos medios, siempre y cuando su perfil sea adecuado.

En resumen, una PCD en Ecuador con mayores dificultades para obtener un empleo tiene las siguientes características: (a) bajo nivel de educación, (b) poca experiencia, optando por aplicar a ser contratados en cargos básicos y operativos, a falta de conocimientos y destrezas, que en el peor de los casos tendrán que aceptar trabajar en subempleo o por cuenta propia en la informalidad, (c) mayor grado de discapacidad, (e) sus posibilidades giran entorno al tipo de discapacidad, siendo la mental y psicosocial las que encuentren mayor desventaja, (f) si es mujer encontrará mayor dificultad que un hombre, (g) a mayor edad más difícil será encontrar un empleo. Por las características descritas lo más probable es que sea una persona pobre.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G., & Frings-Dresen, M. H. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation, 19*(2), 129-141.
- Baldwin, M., & Johnson, W. (1994). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *Journal of Human Resources, 29*(1), 1-19.
- Baldwin, M., & Johnson, W. (1995). Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations, 34*(4), 555-577.
- Ball, P., Monaco, G., Schmeling, J., Schartz, H., & Blanck, P. (2005). Disability as diversity in Fortune 100 companies. *Behavioral Sciences and the Law, 23*, 97-121.
- Bell, B. S., & Klein, K. J. (2001). Effect of disability, gender and job level on rating of job applicant. *Rehabilitation Psychology, 46*, 229-246.
- Bengisu, M., & Balta, S. (2011). Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism, 19*(1), 35-57.
- Bjelland, M., Bruyère, S., von Schrader, S., Houtenville, A., Ruiz-Quintanilla, A., & Webber, D. (2010). Age and Disability Employment Discrimination: Occupational Rehabilitation Implications. *Journal of Occupational Rehabilitation, 20*, 456-471.
- Bricout, J., & Bentley, K. J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research, 24*(2), 87-95.
- Cesare, S. J., Tannenbaum, R. J., & Dalessio, A. (1990). Interviewers' decisions related to applicant handicap type and rater empathy. *Human Performance, 3*, 157-171.
- Chan, F., McMahon, B., Cheing, G., Rosenthal, D., & Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: the utility of attribution theory. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation, 25*, 77-88.
- Colella, A. (2001). Co-worker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees. *Academy of Management Review, 26*(1), 100-116.

- Colella, A., De Nisi, A. S., & Varma, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: the role of disability-job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology*, 83, 102–111.
- CONADIS, C. N. (2020). *consejodiscapacidades*. Recuperado el 04 de 2020, de <https://bit.ly/34wxqOv>
- Cramm, J. M., Finkenflügel, H., Kuijsten, R., & Van Exel, N. J. (2009). How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(6), 512-520.
- Diario El Comercio. (12 de 2010). La pobreza es socia de la discapacidad. *El Comercio*. Obtenido de <https://bit.ly/3i1eOy9>
- Diario La Hora. (04 de 2019). Inclusión laboral, un problema para personas con discapacidad. *Noticias Tungurahua*. Recuperado el 04 de 2020, de <https://bit.ly/2RWx3do>
- Dutta, A., Gurvey, R., Chan, F., & Chou, C. D. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes of people with disabilities: a United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 326–34.
- Emerson, E. (2007). Poverty and people with intellectual disabilities. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 13, 107-113.
- Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física. (08 de 2019). *FENEDIF*. Obtenido de <https://bit.ly/3c7urAb>
- FENEDIF. (08 de 2019). *Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://bit.ly/3i5BZHm>
- Gallegos, F. (2019). Realidad tras el desempleo de las personas con discapacidad, en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *YACHANA*, 8(3), 94-104. Obtenido de <https://bit.ly/3yRZARO>
- Gallegos-Eraza, F., & Salas-Díaz, D. (2019). Business-Career Transition of Poor People with Disabilities in Ecuador: An Exploratory Study. *The International Journal of*

*Interdisciplinary Social and Community Studies*, 14(1), 13-35.  
doi:<https://doi.org/10.18848/2324-7576/CGP/v14i01/13-35>

Gay, L., & Airasian, P. (1992). *Educational research. Competencies for analysis and applications*. Upper Saddle River: NJ: Prentice Hall.

Gleeson, B. (1997). Disability studies: A historical materialist view. *Disability & Society*, 12(2), 179-202.

Greve, B. (2009). *The Academic Network of European Disability Experts (ANED)*. Obtenido de <https://bit.ly/3fTXXup>

Gustafasson, J., Prieto, J., Peralta, & Danermark, B. (2013). The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266.

Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México, México: Mc Graw Hill.

Holland, P., Burström, B., Whitehead, M., Diderichsen, F., Dahl, E., Barr, B., & Uppal, S. (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.

Ilustre Congreso Nacional del Ecuador. (2012). *Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 04 de 2020, de <https://bit.ly/3uF8FKy>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (12 de 2019). *ecuadorencifras*. Obtenido de <https://bit.ly/3p3o5ae>

International Labour Organization. (2019). *ilo*. Obtenido de <https://bit.ly/3fynla0>

- Jenkins, R. (1991). Disability and social stratification. *The British Journal of Sociology*, 42(4), 573-576.
- Jones, M. K. (2011). Disability, employment and earnings: an examination of heterogeneity. *Applied Economics*, 43(8), 1001-1017.
- Jones, M., Latreille, P., & Peter, J. (2006). Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Paper*, 58(3), 407-449.
- Kang, K. (2013). Why would companies not employ people with disabilities in Korea? *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 23(3), 222-229.
- Kaye, H. (2009). Stuck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 15–28.
- Kaye, S., Jans, L., & Jones, E. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526–536.
- Kulkarni, M., & Rodrigues, C. (2014). Engagement with disability: analysis of annual reports of Indian organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1547-1566.
- Kulkarni, M., & Valk, R. (2010). Don't ask, don't tell: Two views on human resource practices for people with disabilities. *IIMB Management Review*, 22, 137-146.
- Lengnick-Hall, M., Gaunt, P., & Kulkarni, M. (2008). overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255-273.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. México: McGraw Hill.
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52, 297–303.
- Lustig, D., & Strauser, D. (2007). Causal Relationships Between Poverty and Disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(4), 194-202.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321–349.
- Malo, M. A., & Pagán, R. (2012). Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity. *International Labour Review*, 151(1-2), 43–60.
- McMahon, B. T., Roessler, R., Rumrill, P. D., Hurley, J. E., West, S. L., Chan, F., & Carlson, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: characteristics of charging parties. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 122–132.
- McMahon, B., Roessler, R., Rumrill, P., Hurley, J., & Chan, F. (2008). Drivers of Hiring Discrimination for Individuals with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 133–139.
- McMahon, B., Roessler, R., Rumrill, P., Hurley, J., West, S., Chan, F., & Carlson, L. (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.
- Meekosha, H., & Dowse, L. (1997). Enabling citizenship: gender, disability and citizenship in Australia. *Feminist Review*, 57, 49-72.
- Metzel, D. S., Boeltzig, H., Butterworth, J., Sulewski, J. S., & Gilmore, D. S. (2007). Achieving community membership through community rehabilitation provider services: Are we there yet? *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45, 149-160.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social del Ecuador. (2020). *inclusión*. Obtenido de <https://bit.ly/3yP8EXN>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía Didáctica*. Nivea: Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://bit.ly/3fzOgCz>
- Naraharisetti, R., & Castro, M. (2016). Factors associated with persons with disability employment in India: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 16, 1063.

- O'Connor, C., & Fernández, S. (2006). Race, Class, and Disproportionality: Reevaluating the Relationship Between Poverty and Special Education Placement. *Educational Researcher*, 35(6), 6-11.
- Pantoja, L., & Roa, E. (2012). Factores relacionados con el diagnóstico de la tuberculosis mediante la prueba Chi-cuadrado para Bogotá (Colombia). *Ingeniería Industrial*.
- Polak, P., & Warner, R. (1996). The economic life of seriously mentally ill people in the community. *Psychiatric Services*, 47(3), 270274.
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://bit.ly/3p4N7po>
- Ren, L. R., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18, 191–203.
- Robert, P., & Harlan, S. (2006). Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly*, 47(4), 599-630.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 3–20.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381–410.
- Smith, D. (2007). Employment status of women with disabilities from the behavioral risk factor surveillance survey. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 29(2), 127-135.
- Sonali, H. (2016). Employer' perspective towards people with disabilities: A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*, 10(1), 54-74.
- Stang, M. (2011). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://bit.ly/2RQGKK>

- Stensrud, R. (2007). Integrating the Disabled into the Work Force: developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risks it produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50, 226–237.
- Stone, L. D., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352–401.
- Szymanski, E. M., & Hershenson, D. B. (2005). An ecological approach to vocational behavior and career development of people with disability. En E. M. R. M. Parker, & J. B. Patterson, *Rehabilitation Counseling* (págs. 225–280). Austin, TX: Pro-Ed.
- Verdugo, M. A., Jordan de Urries, F. B., Jenaro, C., Caballo, C., & Crespo, M. (2006). Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability in Supported Employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19, 309–316.
- Wehmeyer, M. L., Palmer, S. B., Davies, D. K., & Stock, S. (2011). The Role of Technology Use by a Person with Intellectual or Developmental Disabilities as a Family Support. *Rivista di studi familiari*, 2, 90-99.
- Weisel, A., & Florian, V. (1990). Same- and cross-gender attitudes toward persons with physical disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 35(4), 229-238.
- World Health Organization. (2011). *WHO*. Obtenido de <https://bit.ly/3z00coO>
- Yelin, E. (1993). Gender, Disability and Employment. *Occupational Medicine*, 8(4), 849–57.