



# Empleo de personas hispanas/latinx con discapacidades: barreras y recomendaciones

## Introducción

Las personas con discapacidad están subrepresentadas en cuanto al empleo. En 2019, solo 1 de cada 5 personas con discapacidad estaban empleadas.<sup>1</sup> Según National Alliance on Mental Illness (Alianza Nacional de Enfermedades Mentales), las personas que viven con una discapacidad y con problemas de salud mental, pueden experimentar una "doble discriminación" que afecta el empleo. La "doble discriminación" incluye estigma y conceptos erróneos sobre las dificultades que atraviesan tanto de la discapacidad como de la salud mental.<sup>8</sup> Ser parte de múltiples grupos marginados puede generar aún más desafíos. Las personas hispanas/latinx (H/L) con discapacidades tienen tasas de desempleo más altas que las personas de raza blanca con discapacidades, incluso cuando se toma en cuenta los niveles de educación.<sup>1, 2</sup> Además de la fuerza laboral, las personas H/L también están subrepresentadas en los servicios vocacionales.<sup>10</sup> Esta hoja de datos ofrece información, recomendaciones, y recursos para ayudar a personas y proveedores de servicios como abordar este problema.

## Barreras

### Conceptos erróneos

Las personas H/L con discapacidades se enfrentan a conceptos erróneos que pueden afectar sus oportunidades de empleo. Un concepto erróneo de los empleadores es que las adaptaciones para los empleados con discapacidades son demasiado costosas. Sin embargo, la mayoría de los empleadores que tienen empleados con discapacidades informaron que los costos de adaptaciones son mínimos o nulos. Las adaptaciones a menudo aportan muchos beneficios directos e

indirectos. Estos beneficios incluyen una mayor productividad, la reducción de los costos de capacitación de nuevos empleados y la mejora de las interacciones con compañeros de trabajo y clientes.<sup>7</sup> Otro beneficio es otorgar un reconocimiento público de apoyo a la comunidad de personas con discapacidad. Un concepto erróneo específico de algunas personas H/L con discapacidades es creer que hablar con acento significa que la persona tiene menos conocimientos o está menos calificada. Los resultados de un estudio mostraron que los solicitantes con acento mexicano-español tenían menos probabilidades de ser promovidos y fueron calificados peor que aquellos con acento estadounidense.<sup>6</sup> Sin embargo, el acento de una persona no cambia su nivel de conocimiento ni su experiencia.

### Expectativas

Las bajas expectativas que tiene la familia, los proveedores de servicios, e incluso el propio individuo pueden afectar los resultados de empleo. La motivación de una persona para encontrar trabajo y los trabajos que buscará/aplicará están influenciados por las expectativas. En muchas culturas, los individuos, las familias, y las comunidades pueden tener bajas expectativas de participación económica y comunitaria de las personas con discapacidades. Esto puede ocurrir tanto en culturas H/L como en no H/L. Muchas personas H/L con una discapacidad también pueden tener bajas expectativas de sí mismas debido a la internalización de la discriminación que han experimentado o presenciado en la sociedad. Según una persona H/L ciega, esto afectó su empleo pues contribuyó a que no cuestionara la colocación laboral realizada por su consejero para ella. La colocaron para trabajar en una fábrica con equipo peligroso, mientras que las personas que no eran H/L fueron colocadas en oficinas.<sup>10</sup> Las

personas pueden empezar a verse ellos mismos como menos merecedores de oportunidades cuando este mensaje está siendo transmitido por otros.

### Acceso y uso de servicios

Se cree que la baja tasa de exitosos resultados vocacionales de H/L con discapacidades está relacionada con las bajas tasas de participación en programas de rehabilitación vocacional.<sup>10</sup> Las diferencias de idioma y cultura son algunas de las razones por las cuales los H/L con discapacidades pueden no sentirse inclinados a buscar o continuar usando estos servicios. Por ejemplo, algunos H/L han expresado cómo desde su cultura ven la interdependencia y la independencia de manera diferente en comparación con la cultura mayoritaria de los Estados Unidos. Algunas familias H/L pueden tener dudas y/o vergüenza de usar los servicios y aceptar ayuda. Considerando que se espera que los miembros de la familia se ayuden entre sí y no se ve como una falta de independencia.<sup>9, 10</sup>

### Recomendaciones

Estar abierto y fomentar otras perspectivas sobre vida independiente y sobre el éxito personal puede ayudar a mejorar la participación de las personas H/L con discapacidades en los servicios vocacionales. Sin embargo, muchas prácticas recomendadas tienen beneficios extendidos que abordan múltiples barreras. Por ejemplo, estar expuesto y aumentar la conciencia de los modelos a seguir de H/L con discapacidades puede ayudar a abordar conceptos erróneos y bajas expectativas. Las prácticas más recomendadas son proporcionar información en español, contratar personal vocacional bicultural y bilingüe, y brindar capacitación sobre sensibilidad cultural.<sup>10</sup> Por último, también se recomienda mejorar la accesibilidad para búsqueda de empleo en línea (internet) y utilizar esfuerzos de difusión que motiven a solicitantes de diversas culturas.

### Recursos

Los servicios de rehabilitación vocacional (RV) se encuentran en todos los estados del país. La rehabilitación vocacional ayuda a las personas con discapacidades a encontrar y mantener un empleo. Para ser elegible, las personas deben tener una dificultad significativa en relación con el empleo

debido a su discapacidad y necesitan servicios de RV para alcanzar sus objetivos laborales. Las discapacidades que califican pueden incluir problemas de salud mental que también afectan el empleo. Algunos ejemplos de servicios son capacitación laboral, colocaciones laborales, y capacitación vocacional. Algunos servicios estatales de VR ayudan a pagar la educación y la capacitación vocacional.<sup>5</sup> Además, es importante saber que las escuelas deben comenzar la planificación de la transición para estudiantes con discapacidades a los 16 años. Sin embargo, muchos estados comienzan a los 14 años. Parte de la planificación de la transición es preparar a los estudiantes para que reciban los servicios de RV si son elegibles.<sup>4</sup> Puede encontrar el sitio web de RV de su estado y la información de contacto visitando [el sitio web de la Administración de Servicios de Rehabilitación](#).

Otro recurso útil que se encuentra en todo Estados Unidos son los American Job Centers (AJC). Los AJC ofrecen servicios gratuitos para quienes buscan empleo como son eventos para contrataciones de trabajo, asesoramiento profesional, y también brindan información sobre seguro de desempleo y beneficios. Los AJC ofrecen accesibilidad y adaptaciones para personas con discapacidades.<sup>3</sup> Para encontrar un AJC en su área, puede visitar [el sitio web de Career One Stop](#), que se puede ver en español.

También puede visitar [la página web Recursos para solicitantes de empleo y empleados de Campaign for Disability Employment](#) para obtener una gran cantidad de recursos recomendados específicamente para personas con discapacidades. Esta página también ofrece una opción para ser vista en español.

### Autores contribuyentes

Tatiana Perilla, MSW

Eduardo A. Ortiz, PhD, JD

### Referencias

1. Bureau of Labor Statistics. (2021, February 24). Persons with a disability: Labor force characteristics - 2020.

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>

2. Bureau of Labor Statistics. (2020). Employment status of the civilian noninstitutional population 25 years and over by educational attainment, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat07.pdf>
3. Career One Stop. (n.d.) How can an American Job Center help you? <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/AmericanJobCenters/american-job-centers.aspx>
4. Center for Parent Information & Resources. (2019, December 3). Young Adults in Transition: Vocational Rehabilitation Services: Part 1. <https://www.parentcenterhub.org/young-adults-in-transition-vr-services-1/>
5. Department on Disability Services. (n.d.). Vocational rehabilitation services. <https://dds.dc.gov/service/vocational-rehabilitation-services>
6. Hosodo, M., Nguyen L.T., & Stone-Romero E.F. (2012, April). The effect of Hispanic accents on employment decisions. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683941211220162>
7. Job Accommodation Network. (2020, November 5). Workplace accommodations: Low cost, high impact. *Accommodation and Compliance Series*. <https://askjan.org/publications/Topic-Downloads.cfm?pubid=962628>
8. National Alliance on Mental Illness. (n.d.). Double discrimination. <https://www.nami.org/Your-Journey/Identity-and-Cultural-Dimensions/People-with-Disabilities/Double-Discrimination>
9. Perilla, T. (Host). (2020, March). Conchita Hernandez Legorreta (Ep. 22) [Audio podcast episode]. In *Mental health crossroads*. Mental Health and

Developmental Disabilities National Training Center.

<https://www.mhddcenter.org/podcast/>

10. World Institute on Disability. (n.d.). Latinos with disabilities in the United States: Understanding & addressing barriers to employment. <https://worldinstituteondisabilityblog.files.wordpress.com/2016/01/latinos-with-disabilities-in-the-us-english.pdf>

### ¡Visite nuestras redes sociales!



[@MHDDcenter](#)



[@MHDDcenter](#)



[@MHDDcenter](#)



[MHDD National Training Center](#)