

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**OPORTUNIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE ALBERDI**

Yannina Del Pilar Villalba Ricardi

Delia Mercedes Benítez Rolón

Tutora: MSc. Vesta Alejandra Barrios Goretta

Pilar - Paraguay

2025

Yannina Del Pilar Villalba Ricardi

Delia Mercedes Benítez Rolón

**OPORTUNIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE ALBERDI**

Trabajo Final de Grado presentado a la Universidad Nacional de Pilar como requisito parcial para la obtención del Título de Licenciadas en Trabajo Social.

Pilar - Paraguay

2025

Villalba Ricardi, J. D y Benitez Rolón, D. M (2025) **“Oportunidad laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi”** 69 páginas.

Tutor/a: MSc. Vesta Alejandra Barrios Goretta

Tesis académica de Licenciatura en Trabajo Social – Universidad Nacional de
Pilar, Año 2025

Yannina Del Pilar Villalba Ricardi

Delia Mercedes Benítez Rolon

**OPORTUNIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE ALBERDI**

Este Trabajo Final de Grado fue evaluado y aprobado en fecha.....de.....de
2025 para la obtención del título de Licenciatura en Trabajo Social por la Universidad
Nacional de Pilar.

Mesa Examinadora:

Pilar, Paraguay

2025

Dedicatoria

A Dios

Por ser nuestra fortaleza en los momentos más difíciles

A nuestras familias

Por todo el apoyo incondicional que contribuyeron a alcanzar nuestras metas

Con mucho amor

Agradecimientos

En primer lugar, quiero dar gracias a Dios por permitirme
gozar de buena salud para conseguir este logro tan
anhelado en mi carrera profesional.

A mi familia, quienes han sido parte fundamental de este
proceso, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas
y los principales protagonistas de este ¡sueño alcanzado!

A mi tutora de tesis Msc. Vesta Alejandra Barrios Goretta
por el valioso tiempo dedicado a la dirección de esta
investigación.

A directivos y docentes de la Facultad de Derecho,
Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional
de Pilar.

“Nunca es demasiado tarde para abandonar tus prejuicios”

Herry David

Tabla de contenido

Agradecimientos.....	vi
Epígrafe.....	vii
Tabla de contenido.....	viii
Lista de gráficos.....	xi
Lista de abreviaturas.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Aikuaa.....	xv
Introducción.....	1
Capítulo I - El Problema.....	4
Planteamiento y Formulación.....	4
<i>Formulación del problema</i>	4
<i>Sistematización del problema</i>	4
Objetivos.....	5
<i>General</i>	5
<i>Específicos</i>	5
Justificación.....	5
Delimitación y Alcance.....	6
Capítulo II - Marco Teórico.....	7
Antecedente de la discapacidad.....	7
Discapacidad.....	8
Tipos de discapacidad	9

Condición laboral	10	
Barreras que enfrenta la persona con discapacidad y que afectan su desarrollo...	11	
Inclusión laboral y el acceso en el sector público.....	12	
Marco Legal.....	15	
Marco Conceptual.....	26	
Marco Operacional.....	29	
Operacionalización de las variables.....	29	
Capítulo III – Metodología.....	31	
Descripción del lugar de estudio.....	31	
Tipo y métodos de investigación.....	31	
Universo, Población y muestra	32	
Fuentes de datos.....	32	
<i>Fuentes Primarias</i>	32	
<i>Fuentes Secundarias</i>	33	
Técnicas de recolección de datos.....	36	
Técnicas de análisis de datos.....	37	
Capítulo IV – Análisis de Resultados	38	
Resultado del cuestionario funcionarios	38	
Resultado de la entrevista a las autoridades de las instituciones	50	
Resultados de la observación	51	
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones.....	52	
Conclusiones	52	
recomendaciones.....	56	56

Referencias Bibliográficas.....	61
Anexos.....	65
Anexo 1: Cuestionario a funcionarios con discapacidad insertos en las instituciones...	66
Anexo 2: Guía de entrevista a las autoridades de las instituciones	68
Anexo 3: Hoja de observación.....	70

Lista de gráficos

Gráfico 1	Experiencia laboral	38
Gráfico 2	Dificultades para acceder a oportunidades laborales debido a la discapacidad	39
Gráfico 3	Discriminación en el ambiente laboral por motivo de la discapacidad	40
Gráfico 4	Espacios de trabajo y las instalaciones son accesibles para personas con discapacidad	41
Gráfico 5	Acceso a oportunidades de formación y capacitación en tu lugar de trabajo	42
Gráfico 6	Adaptaciones o ajustes razonables para facilitar tu desempeño laboral	43
Gráfico 7	Valoración y respetado en el lugar de trabajo	44
Gráfico 8	Políticas claras y efectivas para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo	45
Gráfico 9	Igualdad salarial y de oportunidades de ascenso	46
Gráfico 10	Oportunidades de formación y desarrollo profesional	47
Gráfico 11	Barreras físicas o arquitectónicas al buscar empleo o en el lugar de trabajo	48

Lista de siglas

ANDE	Administración Nacional de Electricidad
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y Salud
FITS	Federación Internacional de Trabajo Social
ONU	Fondo de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
OMS	Organización Mundial de la Salud

Resumen

Este trabajo describió las posibilidades de acceso al empleo digno para las personas con discapacidad, abordando la necesidad urgente de promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de las instituciones públicas de la ciudad de Alberdi. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo. Las técnicas de recolección de datos incluyeron encuestas, observación y entrevistas. La población de estudio estuvo conformada por funcionarios con y sin discapacidad que trabajan o buscan empleo en instituciones públicas y privadas de Alberdi, así como autoridades de las instituciones seleccionadas. La muestra representó al 100% de la población, con un total de 16 autoridades y 30 personas en total al momento de la investigación. Los resultados del estudio evidenciaron que la accesibilidad para funcionarios con discapacidad en instituciones públicas y privadas es crucial para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus funciones. Además, se destacó que la accesibilidad va más allá de cumplir con las regulaciones, siendo fundamental crear un entorno inclusivo y acogedor para todos los empleados.

Palabras clave: accesibilidad; discapacidad; instituciones públicas y privadas; normas de accesibilidad; inclusión laboral.

Abstrac

This work described the possibilities of access to decent employment for people with disabilities, addressing the urgent need to promote inclusion and equal opportunities in the labor environment of public institutions in the city of Alberdi. A descriptive methodology with both quantitative and qualitative approaches was utilized. Data collection techniques included surveys, observation, and interviews. The study population comprised officials with and without disabilities who work or seek employment in public and private institutions in Alberdi, as well as authorities from the selected institutions. The sample represented 100% of the population, totaling 16 authorities and 30 individuals at the time of the research. The results of the study highlighted that accessibility for officials with disabilities in public and private institutions is crucial for ensuring equal opportunities and the full exercise of their functions. Furthermore, it was emphasized that accessibility goes beyond merely complying with regulations; creating an inclusive and welcoming environment for all employees is essential.

Keywords: accessibility; disability; public and private institutions; accessibility standards; labor inclusion

Aikuaa

Ko ñe'ẽ rendi ohechauka umi prieto tembiapo porãme umi tapicha ohechauka'ỹva, ombosako'i pe necesidad urgénti oñembojerovia haña umi inclusión ha igualdad de oportunidades umi ámbito laboral de las instituciones públicas táva Alberdi. Ojehecha pe apytu'ũdative ha umi tembiaporã ohechaukáva umi mba'e porãva hikuái. Umi técnica ohechaukaha umi datos rekoha ohechauka hína umi encuesta, observación ha ñe'ẽrapu'ã. Umi población de estudio ohechauka hína umi funcionario hína peteĩ haku, ha umi funcionario ndoikuaáiva tembiapo, ha umi autoridad umi institucion ojejapohápe. Umi muestra ohechaukaha ha'e 100% umi población, 16 autoridad ha 30 tapicha kuéra ko'ágã ojehuva. Tembiapo ohechauka pe akosoha umi tapicha ohechauka'ỹva umi institución pública ha privada hína, ha'e omombarete pe igualdad de oportunidades ha plena ejecución de sus funciones. Avei, ohechaukaha pe accesibilidad naỹ mba'e mombyry va'erã umi regulaciones, oikotevẽmba umi entorno inclusivo ha acogedor jey hikuái umi empleado.

Palabras clave: akósoha, ohechauka'ỹ, institución pública ha privada, akósoha ñe', tembiapo porãme omboguerekóvo

Introducción

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un imperativo moral y social que trasciende las fronteras nacionales. A pesar de los avances normativos y de los esfuerzos de diversos actores, muchas personas con discapacidad siguen experimentando altas tasas de desempleo y subempleo.

Este estudio se centró en la ciudad de Alberdi, como un caso de estudio que permite analizar de manera detallada las barreras específicas que enfrentan las personas con discapacidad en este contexto particular.

Al identificar estas barreras y proponer soluciones prácticas, se buscó contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, donde todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su potencial y participar plenamente en la vida económica y social.

Además de los beneficios sociales, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede generar un impacto positivo en las empresas, al aumentar la productividad, la innovación y la reputación corporativa. Es importante también destacar que, los resultados de esta investigación pueden servir como punto de partida para el diseño e implementación de políticas públicas y programas de capacitación dirigidos a promover la inclusión laboral en la región.

Por lo expuesto, el siguiente trabajo de investigación se estructura en su organización en las siguientes partes:

La primera parte incluyó los datos de identificación, además de la presentación de la introducción. En su segunda parte se organizó los contenidos en cinco capítulos que comprendieron las siguientes secciones:

Capítulo I: se desarrolló **El Problema**, que incluyó el planteamiento del problema a través de una serie de preguntas que orientaron los trayectos a seguir en la búsqueda de la información y la obtención de las conclusiones; el objetivo general: expresado en términos del logro general alcanzado, los objetivos específicos expresados en términos de productos obtenidos, en coherencia con las preguntas planteadas, la justificación del proyecto y su delimitación y alcance.

Capítulo II: el desarrollo del **Marco Teórico Referencial**. En este capítulo se hizo referencia a otros estudios e investigaciones con universos referenciales diferentes que orientaron, facilitaron y fundamentaron la comprensión e interpretación de la problemática objeto de este estudio. Contiene, además, el marco conceptual y operacional.

Capítulo III: se presentó la **Metodología de la investigación**. En este capítulo se realizó una descripción resumida del lugar de estudio, el tipo y método de estudio, las fuentes de obtención de datos, la población y muestra del estudio y técnicas utilizadas para la obtención y el análisis de las informaciones recolectadas.

Capítulo IV: la **Discusión y Análisis de Resultados Obtenidos**. En este capítulo se describieron los resultados obtenidos en la investigación, en coherencia con los objetivos planteados en términos de descripción, análisis e interpretación y discusión de los datos, a partir de relacionarlos con los conocimientos previos y los hallazgos en el marco teórico e ilustrados a través de medios gráficos.

Capítulo V: el desarrollo de las **Conclusiones y Recomendaciones** donde se plantearon una compilación de los resultados más importantes y significativos que sirvieron para desarrollar cuestiones fundamentales, de las cuales surgieron una serie de sugerencias y recomendaciones que abren perspectivas para nuevos proyectos que permitan ampliar y/o profundizar otros enfoques para la solución del problema.

Por último, se abarcaron otras partes no menos importantes de las señaladas, como la **Referencia bibliográfica** y los **Anexos** que contiene los instrumentos utilizados en el marco del estudio.

Capítulo I-El Problema

Planteamiento y formulación del problema

En la ciudad de Alberdi, las personas con discapacidad enfrentan serios obstáculos para acceder a oportunidades laborales que les permitan integrarse plenamente en la sociedad y desarrollarse profesionalmente.

A pesar de los avances legislativos y sociales en favor de la inclusión, persisten barreras significativas que impiden su plena participación en el ámbito laboral. Estos obstáculos se originan en una compleja red de factores que incluyen, en primer lugar, la falta de conciencia y sensibilización tanto a nivel individual como institucional sobre las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad.

Esta falta de comprensión se traduce en actitudes y prácticas discriminatorias, que van desde la subestimación de las competencias laborales de estas personas hasta la exclusión directa de procesos de selección.

Además, la carencia de políticas laborales inclusivas y efectivas en Alberdi agrava esta problemática. Muchas empresas carecen de programas de inserción laboral específicos o de estrategias para adaptar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, lo que limita sus posibilidades de empleo.

A esto se suma la falta de accesibilidad tanto física como digital en los lugares de trabajo, que representa una barrera tangible que dificulta o imposibilita la realización de tareas cotidianas, afectando directamente la productividad y la seguridad de los empleados con discapacidad.

De lo expuesto, surgieron las siguientes interrogantes:

Formulación del problema

¿Cuáles son las oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi?

Sistematización del problema

1. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo en la ciudad de Alberdi?
2. ¿Qué políticas existen en la ciudad de Alberdi para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
3. ¿Cuáles son las barreras más comunes que impiden que las personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales en la ciudad de Alberdi?

Objetivos***Objetivo general***

Analizar las oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi

Objetivos específicos

Identificar los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo en la ciudad de Alberdi.

Reconocer las políticas que existen actualmente en la ciudad de Alberdi para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Identificar las barreras más comunes que impiden que las personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales en la ciudad de Alberdi.

Justificación

La investigación sobre la oportunidad laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi fue de vital importancia, ya que ofreció una oportunidad para visibilizar y comprender a profundidad la realidad laboral que enfrentan estas personas.

Este estudio no solo permitió identificar los desafíos y barreras que obstaculizan su inclusión en el mercado laboral, sino también las oportunidades existentes para promover una integración efectiva.

Este tipo de investigación tiene una relevancia social significativa, ya que sus hallazgos podrán ser utilizados por estudiantes y profesionales de diversas disciplinas para realizar evaluaciones críticas y sugerencias fundamentadas, al contrastar los datos recolectados con teorías y estudios previos.

Asimismo, contribuyó a una mejor comprensión del impacto y la efectividad de los programas de inclusión laboral existentes.

Desde una perspectiva científica, los resultados obtenidos sirvieron como una base sólida para futuras investigaciones en el campo. Los datos cualitativos y descriptivos proporcionados en esta tesis ofrecieron una visión general valiosa que puede ser utilizada para desarrollar nuevas hipótesis y estudios más detallados en el futuro.

Por estas razones, este tema es de gran interés para su investigación dentro de la carrera de Trabajo Social, ya que se espera que los resultados obtenidos no solo respondan a las preguntas planteadas, sino que también ayuden a formar una opinión informada y basada en evidencia científica sobre la situación actual de las oportunidades laborales para personas con discapacidad en Alberdi.

Finalmente, al abordar esta temática, se quiso generar conocimiento que pueda servir como base para la formulación de políticas públicas o programas que promuevan una

mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral. El objetivo central de esta investigación es analizar las principales oportunidades laborales y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi, con el fin de contribuir a la construcción de un entorno laboral más justo y accesible para todos.

La investigación sobre la oportunidad laboral de las personas con discapacidad en la Ciudad de Alberdi es de suma importancia, ya que permite visibilizar y comprender la realidad que enfrentan estas personas en el ámbito laboral.

A través de este tipo de estudios, se pueden identificar los desafíos, barreras y oportunidades que existen para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como evaluar la efectividad de los programas existentes en este sentido.

La investigación es de relevancia social, ya que el aporte de esta investigación servirá a los estudiantes de las diferentes carreras universitarias para realizar sugerencias, evaluaciones al contrastar los datos recolectados en la investigación con las teorías existentes respecto al tema.

A nivel científico, la investigación realizada servirá como base de otras investigaciones científicas, ya que los datos que serán proporcionados en la presente tesis, son de carácter cualitativos y descriptivos a nivel general.

Por las razones mencionadas, se considera un tema interesante para investigar desde la Carrera de Trabajo Social, pretendiendo encontrar respuestas a las interrogantes planteadas en el trabajo, y que los resultados del mismo, contribuyan en la formación de una opinión con base científica acerca de la oportunidad laboral actual de las personas con discapacidad de la Ciudad de Alberdi.

Al abordar este tema, se pretende generar conocimiento que pueda servir como base para la formulación de políticas o programas que promuevan la inclusión y la equidad en el ámbito laboral público.

Esta investigación persigue el objetivo de analizar las principales oportunidades laborales que enfrentan las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi para acceder a un empleo digno

Delimitación y Alcance

El trabajo de investigación se llevó a cabo en las instituciones públicas, privadas e independientes de la ciudad de Alberdi, como ser: Poder Judicial, Unidad de Salud de la Familia, Municipalidad, Ande, comercios y las Cooperativa Multiactiva CREDIVIL Ltda. y Cooperativa Multiactiva Alberdeña, ubicados en los distintos barrios de la ciudad, perteneciente al Departamento de Ñeembucú, de la República del Paraguay, durante los meses de marzo a julio del año 2024. La investigación se enmarcó dentro del paradigma de los estudios descriptivos.

Capítulo II- Marco Teórico

Antecedentes de la discapacidad

El ser humano tiene la tendencia, o muchas veces, la necesidad, de ponerle nombre a todo lo que le rodea, es decir, ponerle "etiqueta o sobre nombre a las cosas, ideas, objetos. (Lou Arroyo, 2000). La discapacidad es el nombre que se da a algo, así entonces el concepto de discapacidad depende de donde se mire o como se lo mire; entonces decimos que la discapacidad desde el punto de vista social, partiendo de la premisa de que la discapacidad es una construcción social.

La discapacidad, no se considera la consecuencia de una deficiencia. La Organización Mundial de la Salud, destaca, que el modelo social de la discapacidad, se argumenta que las barreras a la participación son causas importantes de la discapacidad. Así la discapacidad, no se entiende como un proceso que tiene origen en el individuo, sino más bien en procesos sociales amplios: en la interacción interpersonal e interinstitucional, en las oportunidades que ofrece el medio social. (OMS, 2000)

El enfoque social toma como referencia normativa general de los Derechos Humanos y como objetivo político básico, la no discriminación. Por tanto, se promueven las normas legales por el reconocimiento de los derechos, y, las personas pasan de ser objetos de la caridad a ser sujetos de derecho, como lo estipula la Constitución Nacional en sus apartados, lo que significa que son y deben ser reconocidos como ciudadanos. (Castillo, 2013)

La discapacidad es un asunto de todos e implica el reconocimiento que como ciudadanos hacemos sobre las diferencias y las respuestas que les damos a estas.

Discapacidad

La discapacidad es parte de la condición humana, pues muchas personas tendrán, en algún momento de sus vidas, una discapacidad temporal o permanente que afectará en alguna medida su desempeño natural (OMS, 2011).

La discapacidad se entiende como un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional, relacionado con aspectos tales como el funcionamiento intelectual de las personas, sus habilidades adaptativas, estructuras corporales y factores contextuales, que deben ser comprendidas a nivel social por medio de políticas y estrategias que ayuden a mejorar su integración natural a la sociedad. (Fernández y García, 2005)

Tipos de discapacidad

Discapacidad física

Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal. Es cuando por una lesión en el sistema nervioso central cerca de la medula o al encéfalo, desde el embarazo o en la etapa post natal, las personas nacen con un problema motricidad, por lo tanto, no tienen la misma habilidad en todos sus sentidos, mostrando dificultad para manipular los objetos. (Lou Arroyo 2000)

Discapacidad intelectual

Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. Deterioro de la funcionalidad y el comportamiento de una persona que es portadora de una disfunción mental y que es directamente proporcional a la severidad y cronicidad de dicha disfunción; son alteraciones o deficiencias en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que la persona no puede manejar, detonan una situación alterada de la realidad. (Fernández y García, 2005)

Discapacidad psicosocial

Restricción causada por el entorno social y centrada en una deficiencia temporal o permanente de la psique debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado. es un producto social; que resulta de la interacción entre una persona con un “proceso psicoafectivo” y las barreras actitudinales y de entorno que la sociedad genera, teniendo como base el estigma, el miedo y la ignorancia; limitando la participación plena en igualdad de condiciones con los demás”. (Vázquez 2006)

Discapacidad sensorial

Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual. (Fernández y García, 2005)

Discapacidad auditiva

Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos. es la carencia o disminución de la capacidad auditiva y se desprenden tres tipos:

- Pérdida Auditiva Conductiva: se produce cuando se pierde la capacidad para conducir el sonido del oído externo y medio al interno.
- Pérdida Auditiva Sensorial: son casos en los que las células capilares del oído interno, o los nervios que lo abastecen, se encuentran dañados. Esta pérdida auditiva puede abarcar desde pérdidas leves o profundas. A menudo afectan a la habilidad de la persona para escuchar ciertas frecuencias más que otras, de manera que escuche de forma distorsionada en sonido, aunque utilice un audífono amplificador.
- Pérdida Auditiva Mixta: puede haber daño en el oído medio y en el interno o nervio auditivo Las personas con discapacidad auditiva pueden beneficiarse de ayudas auditivas, como audífonos, implantes cocleares o sistemas de comunicación alternativa, así como de adaptaciones en la

comunicación y el entorno para facilitar su participación e inclusión.

(Vázquez 2006)

Discapacidad visual

Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. Es una alteración de la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia de la agudeza visual, y se clasifica de acuerdo a su grado. (Vázquez, 2006)

Condición Laboral de las personas con discapacidad

Beneficios que constituyen la base sobre la cual se sustentan las relaciones laborales, por lo que la ley prohíbe fijar condiciones inferiores a las establecidas en la ley. Establecen que todos los trabajadores tienen el derecho a ganar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de vida en relación a la alimentación, vivienda, vestido, transporte, seguridad, cultura y recreación. (Ley N° 213/93).

El salario mínimo se ajusta periódicamente en un porcentaje de la tasa aplicable precedente. Los factores que se consideran al determinar el salario mínimo incluyen el costo de vida de acuerdo al tiempo y lugar; el nivel general de salarios en el país o región donde se realiza el trabajo; las condiciones económicas de la industria en cuestión; la naturaleza y la ejecución de la obra; la edad del trabajador, ya que influyen en su productividad; y otros factores que afectan el costo de vida del trabajador. (Ley N° 213/93).

A pesar de la elevada informalidad en el mercado laboral paraguayo (69,6% de la población ocupada trabajaba en la informalidad en 2019) y el desarrollo tardío de la institucionalidad laboral (con la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social recién en 2014), el informe destaca que la innovadora respuesta de políticas públicas implementada, está mostrando resultados alentadores. (Vázquez 2006)

El análisis señala en particular dos elementos centrales: el diseño e implementación de subsidios (uno para los trabajadores formales cuyos contratos de trabajo fueron suspendidos, y otro para los trabajadores informales), y el impulso de la digitalización de los servicios entregados por las instituciones laborales y de formación profesional, que además, han dado lugar a un crecimiento importante en las capacidades de manejo y análisis de los registros administrativos para el estudio de la situación laboral

Barreras que enfrenta la persona con discapacidad y que afectan su desarrollo

De acuerdo a la OMS (2001) las barreras son aquellos factores en el entorno de una persona que limitan su funcionamiento y generan discapacidad:

- Que el ambiente físico sea inaccesible.
- Falta de tecnología asistencial adecuada.
- Actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad.
- Falta de políticas inclusivas y de servicios adecuados que permitan a las personas con discapacidad participar en todas las áreas de la vida, como la educación, el empleo y la atención sanitaria.
- La ausencia de apoyos estructurales puede dificultar su inclusión y pleno desarrollo en la sociedad

A nivel nacional no existen estudios que recojan información directa de las personas con discapacidad y actores clave involucrados en la inserción al mercado laboral. A nivel internacional, otros estudios que se han aproximado al empleo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres, han identificado que la formación, los prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad y el apoyo familiar resultan aspectos clave para el empleo de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres (PNUD, 2019; Shum, Conde y Portillo, 2003)

Inclusión laboral y el acceso en el sector público

El derecho al trabajo en una sociedad ha sido enmarcado como uno de los principales derechos de un ser humano, fijador por la constitución nacional del estado los han clasificado en el rango de derecho fundamental.

El concepto de inclusión laboral se define como “(...) ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos” (Forbes, 2018) concepto que ha ido tomando bastante fuerza en el mundo laboral de las últimas décadas.

La inclusión laboral es reconocida desde la misma Constitución Nacional de 1992, en la cual en su Art. 1º señala: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Al respecto, encontramos que los legisladores han venido promulgando diferentes leyes que buscan proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad, destacando de esta manera a la ley N° 4720/12 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”, siendo esta una de las primeras regulaciones después de la Constitución Nacional

Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006” mediante la cual el estado paraguayo adopta los parámetros internacionales de protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad

y regula como estas personas pueden acceder a un empleo digno, regulación que hace expresa referencia en su artículo 27 referente al “Trabajo y empleo”.

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (Vázquez 2006)

Las Políticas Públicas en Paraguay

Giménez (2021) señala que, en Paraguay, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido promovida a través de diversas políticas y normativas, aunque todavía hay desafíos por enfrentar. A continuación, se presentan algunos de los aspectos más relevantes sobre las políticas que existen en el país para fomentar esta inclusión:

- Ley N° 2.165/03: Esta ley establece el régimen de empleo para las personas con discapacidad y promueve su integración laboral. Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder a ocupaciones de su elección y a recibir un trato equitativo en el lugar de trabajo.
- Ley N° 4.107/10: Refuerza la obligación de las instituciones públicas de contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. Esta ley establece que, en cada convocatoria a concurso para seleccionar personal, aquellas instituciones deben incluir un cupo para personas con discapacidad.
- Programa Nacional de Inclusión Laboral: Implementado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, este programa busca fomentar la

inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la coordinación entre el sector público y privado.

- Convocatorias y capacitación: Se realizan ferias de empleo específicas, así como programas de capacitación y formación orientados a mejorar las habilidades de las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral.
- Campañas de Sensibilización: Se han implementado campañas para promover un cambio de actitud hacia las personas con discapacidad, buscando reducir el estigma y fomentar la inclusión en los entornos laborales.

Las políticas exigen que los empleadores realicen adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para garantizar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva. (ONG, 2022)

Las políticas en Paraguay para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad están avanzando, pero es crucial seguir trabajando en la implementación y en la sensibilización tanto de empleadores como de la sociedad en general. El compromiso integral de todos los sectores es clave para lograr una inclusión real y efectiva.

Marco Legal

A continuación, se hace referencia al Marco Legal vigente para la discapacidad en el país.

Constitución Nacional del Paraguay

Artículo 46 – De la igualdad de las personas

Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Artículo 47 – De las garantías de la igualdad

El Estado garantizará a todos los habitantes de la República: la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; la igualdad ante las leyes; la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad, y la igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura.

Artículo 48 - De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer

El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

Artículo 58 - De los derechos de las personas excepcionales

Se garantizará a las personas excepcionales la atención de su salud, de su educación, de su recreación y de su formación profesional para una plena integración social.

El Estado organizará una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, a quienes prestará el cuidado especializado que requieran.

Se les reconocerá el disfrute de los derechos que esta Constitución otorga a todos los habitantes de la República, en igualdad de oportunidades, a fin de compensar sus desventajas.

Artículo 86 - Del derecho al trabajo

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 87 - Del pleno empleo

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

Artículo 88 - De la no discriminación

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 91 - De las jornadas de trabajo y de descanso

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos.

Los descansos y las vacaciones anuales serán remunerados conforme con la ley.

Artículo 92 - De la retribución del trabajo

El trabajador tiene derechos a disfrutar de una remuneración que le asegure, a él y a su familia, una existencia libre y digna.

La ley consagrará el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Artículo 93 – De los beneficios adicionales al trabajador

El Estado establecerá un régimen de estímulo a las empresas que incentiven con beneficios adicionales a sus trabajadores. Tales emolumentos serán independientes de los respectivos salarios y de otros beneficios legales.

Ley N° 2. 479-04 Que establece la obligatoriedad de incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.

El congreso de la Nación Paraguaya sanciona con fuerza de Ley

Artículo 1°.- Todos los organismos de la Administración Pública, sean ellos de la administración central, entes descentralizados, así como gobernaciones y municipalidades que cuenten con cincuenta o más funcionarios administrativos, mantendrán dentro de su plantel de personal un porcentaje de personas con discapacidad, que no será menor al 2% (dos por ciento) del total de sus funcionarios administrativos. Para ser considerado como beneficiario de esta Ley, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 40% (cuarenta por ciento), siendo indispensable la certificación otorgada por el INPRO y del representante de la Federación Paraguaya de Discapacitados, respetando las normas técnicas que exigen los organismos internacionales.

Artículo 2°. -A las personas con discapacidad que acceden a la función pública en virtud de esta Ley, se les asignarán funciones específicas acorde a su capacidad e idoneidad.

Artículo 3°. -Las personas con discapacidad incorporadas en virtud de esta Ley percibirán los mismos salarios y gozarán de los mismos beneficios, que por idéntica función corresponda a los funcionarios sin discapacidad y estarán sujetos al mismo régimen jubilatorio.

Artículo 4°. - El responsable de la institución que no cumpliera con lo previsto en el Artículo 1° de esta Ley, será sancionado con una multa de treinta jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas y suspendido en el cargo, sin goce de sueldo, hasta treinta días. El importe de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda, Recurso del Tesoro Nacional, y destinado a las entidades de discapacidad. En caso de reincidencia, la falta será considerada como grave de acuerdo con las disposiciones previstas en la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública”.

Artículo 5°. - La Secretaría de la Función Pública será la responsable de hacer cumplir lo establecido en la presente Ley.

Establecerá los mecanismos adecuados para la recepción de las denuncias de los afectados. La Secretaría deberá pronunciarse en un plazo de treinta días respecto de la denuncia recibida, caso contrario, será considerada denegada y el afectado podrá recurrir a lo contencioso – administrativo dentro del plazo de nueve días hábiles debiendo tenerse en cuenta la prórroga del plazo en razón de la distancia, prevista en el Artículo 149 del “Código Procesal Civil”.

Artículo 6°. - A los efectos del cumplimiento de esta Ley, las autoridades administrativas solicitarán al Poder Legislativo y a las Juntas Municipales y Departamentales, las previsiones presupuestarias que correspondan.

Artículo 7°. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a los veinticuatro días del mes de junio del año dos mil cuatro, quedando sancionado el mismo por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil cuatro, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 207, numeral 2) de la Constitución Nacional.

Ley N° 3585/08 Que modifica los artículos 1, 4 y 6 de la Ley N° 2479/04 Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones pública.

El congreso de la Nación Paraguay Sanciona con Fuerza de Ley

Artículo 1°. - Modifícase los Artículos 1°, 4° y 6° de la Ley N° 2479/04 Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad con discapacidad en las instituciones, los cuales quedan redactados como sigue:

“Art. 1°.- Todos los organismos y entidades del Estado, gobernaciones y municipalidades, así como las personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado incorporarán y mantendrán dentro de su plantel de personal un porcentaje de personas con discapacidad que no será menor al 5% (cinco por ciento) del total de sus funcionarios.

Para ser considerado como beneficiario de esta Ley, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 33% (treinta y tres por ciento), siendo indispensable la certificación de discapacidad y del potencial laboral expedida al efecto por el INPRO o por

los órganos competentes por él autorizados en los diferentes departamentos del territorio nacional. A tal efecto, el INPRO reglamentará la forma, contenido, modalidades y frecuencias de revisión, respetando los estándares internacionales de clasificación y medición de las mismas.

Si se suscitase dudas sobre la interpretación o aplicación de las normas contenidas en la presente Ley, prevalecerá el criterio que sea más favorable a las personas con discapacidad.”

“Art. 4º.- El responsable principal d cualquiera de las instituciones señaladas en el Artículo 1º que no cumpliera con lo previsto en esta Ley, y sin perjuicio de la responsabilidad de los funcionarios de menor jerarquía, será sancionado con una multa de 100 (cien) jornales mínimos legales establecidos para actividades diversas no especificadas en la República y suspendido en el cargo sin goce de sueldo, hasta 30 (treinta) días. El importe de la multa será transferido al Ministerio de Hacienda y destinado a las entidades de discapacidad para desarrollar programas y cursos de formación y capacitación profesional para personas con discapacidad.

El procedimiento para la investigación del hecho tipificado en esta norma será establecido en la Ley N° 1626/00 “DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”, y en caso de reincidencia la misma será sancionada con la destitución”.

Art. 6º.- A los efectos del cumplimiento de esta Ley las instituciones señaladas en el Artículo 1º realizarán adecuaciones que correspondan en sus proyectos o anteproyectos de presupuesto.

Dichas adecuaciones comprenderán, además de los salarios y otros beneficios sociales, las correspondientes para la capacitación y adecuación física, tecnológica y comunicacional necesaria para el óptimo cumplimiento de la presente Ley”.

Artículo 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Aprobado el Proyecto de Ley por la Honorable Cámara de Senadores, a tres días del mes de julio del año dos mil ocho, quedando sancionado el mismo, por la Honorable Cámara de Diputados, a los trece días del mes de agosto del año dos mil ocho, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 207 numeral 1) de la Constitución Nacional.

Ley N° 4.934 - De accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad

Esta Ley tiene por objeto establecer las disposiciones que permitan la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad para garantizar el derecho de igualdad.

En el Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones que permitan la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad, a los efectos de garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de accesibilidad al medio físico, conforme a los artículos 46, 47 y 58 de la Constitución Nacional, a la Ley N° 3.540 del 24 de julio de 2008, “Que aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, de las Naciones Unidas y la Ley N° 1.925 del 19 de junio de 2002, que ratifica la “Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. En el Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones que permitan la inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad, a los efectos de garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de accesibilidad al medio físico, conforme a los artículos 46, 47 y 58 de la Constitución Nacional, a la Ley N° 3.540 del 24 de julio de 2008, “Que aprueba la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, de las Naciones Unidas y la Ley N° 1.925 del 19 de junio de 2002, que ratifica la “Convención

interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”, de la Organización de los Estados Americanos.

En el Artículo 2°. - A estos efectos, se entiende por “igualdad de oportunidad” la ausencia de discriminación y/o marginación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para poder acceder al entorno físico y participar en la vida política, económica, cultural y social del país.

En el Artículo 3°. - Esta ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de personas con discapacidad, a los efectos de su plena inclusión social, debiendo en caso de duda sobre la interpretación o aplicación de las normas contenidas en la presente ley, prevalecer el criterio que sea más favorable a las personas con discapacidad...

En el Capítulo II se refiere acerca del Acceso al Medio Físico

Artículo 4°. - Se garantiza a las personas con discapacidad el acceso al medio físico y la utilización de bienes y servicios de la sociedad, evitando y suprimiendo barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e inclusión social. En toda obra de sector público o privado que se destine a actividades que supongan el acceso del público, deberán preverse accesos, espacios de permanencia, salidas, medio de circulación, espacios de servicios y apoyos, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Artículo 5°. - De acuerdo con el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, esta ley se aplicará tanto en zonas urbanas como rurales, en los ámbitos citados en este artículo...

Artículo 6°. - Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para el acceso al medio físico, cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

En el Capítulo III menciona las medidas de seguridad

Artículo 7°. - Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes e instituciones públicas establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva a favor de las personas con discapacidad, a fin de asegurar la accesibilidad al medio físico, y que son las siguientes:

Medidas contra la discriminación.

1. Se consideran medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable, a los efectos de su acceso al medio físico.

2. Se entenderá que existe discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutro, pueda ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otra por razón de discapacidad, a los efectos de su acceso al medio físico, siempre que objetivamente no responda a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Artículo 8°. - Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias para la accesibilidad al medio físico y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables...

Artículo 9°. - Medidas de acción positiva:

1. Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinado a prevenir o: compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad para acceder al medio físico, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

2. Cada Poder u Órgano de la Administración Pública, Departamental o Municipal deberá adoptar las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

Artículo 17.- La acción judicial correspondiente podrá ser iniciada por las personas con discapacidad o sus representantes, así como por las personas jurídicas legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos de los mismos, pudiendo actuar en el proceso administrativo o judicial en nombre e interés de las personas que así lo autoricen de acuerdo con la legislación vigente...

Artículo 18.- Para la acción judicial para la protección y garantía de los derechos consagrados en esta ley para las personas con discapacidad, será competente el Juez de Primera Instancia en lo Civil y Comercial, según las reglas generales establecidas en la

legislación vigente, y se aplicará el procedimiento de conocimiento sumario previsto en el Código Procesal Civil...

Estas Normas Paraguayas fueron elaboradas por el CTN 45 “ACCESIBILIDAD” – Subcomité Accesibilidad al Medio Físico, integrado por todos los sectores involucrados, tanto público como privado. Los documentos finales fueron aprobados como Normas de emergencia, y denominados Proyectos de Normas en Aplicación.

El tema tratado en el compendio de Normas es la accesibilidad, siendo ésta la condición que deben cumplir el entorno, procesos, bienes, productos, servicios, los objetos o instrumentos, para ser comprendidos, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

En este sentido, el Artículo 9 de Accesibilidad de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece que los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información, y las comunicaciones tanto en zonas rurales como en urbanas.

Marco Conceptual

En este apartado se citaron algunas conceptualizaciones de palabras claves para el desarrollo de la investigación.

Acceso: posibilidad que tienen todas las personas sin exclusiones de ningún tipo, para acceder a un servicio o llegar a visitar un lugar o utilizar un objeto. (Martín, 2013)

Desafíos: es la discriminación y los prejuicios que existen en el ámbito laboral hacia ciertos grupos de personas, como individuos con discapacidad, migrantes, personas de minorías étnicas, entre otros. (Reimers, 2017)

Discapacidad: condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. (Amate y Vasquez, 2006)

Discapacidad física: Desventaja que resulta de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. (Amate y Vasquez, 2006).

Discapacidad Intelectual: es un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana. (Reiter y Bryen 2010)

Discapacidad sensorial: Aquí se encuentran las discapacidades relacionadas con la disminución de uno o varios sentidos de la persona. (Amate y Vasquez, 2006).

Discapacidad psicosocial: cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana como los demás. (Amate y Vasquez, 2006).

Discriminación: violación de la igualdad seres humanos que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades de la vida. (Salinas Machicao, 2017).

Igualdad: contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto. (Madera, 2019).

Inclusión social: proceso que asegura a aquellas personas en situación de riesgo a tener las oportunidades y recursos necesarios para participar y disfrutar un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que viven. (Madera, 2019).

Instituciones: Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social. (Quispe, 2015).

Oportunidad: la posibilidad que existe de que una persona realice una acción para conseguir o alcanzar algún tipo de mejora. (Madera, 2019).

Personas con Discapacidad (PcD): es aquella que posee alguna discapacidad como ser: física, visual, intelectual, psicosocial y auditiva, mínima del 33 % y certificada por los órganos competentes autorizados, de conformidad con las estipulaciones contenidas en la Ley N° 3585/08.

Política: es una herramienta fundamental para entender cómo se toman las decisiones que afectan nuestras vidas, cómo se distribuyen los recursos y cómo se ejerce el poder. (Dalh, 2020)

Trabajo Social: es una profesión que busca favorecer el desarrollo de vínculos humanos saludables y fomentar cambios sociales que deriven en un mayor bienestar para las personas. (Sanchez Rosado, 2005).

Rol del Trabajador Social: profesional que se dedica al servicio de personas en situación de riesgo social y que busca ayudarles de manera directa o preventiva. (Sanchez Rosado, 2005).

Marco Operacional

Operacionalización de las variables

Variables	Indicadores	Fuentes	Técnicas
Desafíos que poseen las personas con discapacidad	· Experiencia Laboral · Acceso a oportunidades laborales debido a la discapacidad · Discriminación en el ambiente laboral · Accesibilidad de espacios de trabajo y las instalaciones · posibilidades de capacitación y formación laboral · Ajustes para facilitar tu desempeño laboral · Valoración y respeto en el lugar de trabajo	· Funcionarios con discapacidad · Autoridades de las instituciones	· Cuestionario · Entrevista · Observación

Políticas para promover la inclusión laboral	· Políticas claras y efectivas para promover la diversidad y la inclusión · Políticas de igualdad salarial y de oportunidades de ascenso · Oportunidades de formación y desarrollo profesional	· Funcionarios con discapacidad · Autoridades de las instituciones	Cuestionario
Barreras más comunes que impiden que las personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales	· Ambiente físico sea inaccesible · Barreras físicas o arquitectónicas al buscar empleo o en el lugar de trabajo	· Funcionarios con discapacidad · Autoridades de las instituciones	· Cuestionario · Entrevista · Observación

Capítulo III-Metodología

Descripción del lugar de estudio

El presente trabajo de investigación se realizó con los funcionarios con discapacidad y sin discapacidad, insertos en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Alberdi.

Ciudad de Alberdi

Alberdi es una localidad paraguaya ubicada en el departamento de Ñeembucú, a 144 km de Asunción, a orillas del río Paraguay, frente a la Ciudad de Formosa, Argentina. Con 9.588 habitantes, es el segundo distrito más poblado del departamento, después de la capital departamental Pilar.

Poder Judicial

El funcionamiento del poder judicial en la ciudad de Alberdi está ubicado en el departamento de Ñeembucú al suroeste de Paraguay, situado en Avd. Mcal Lopez c/ 14 de mayo. La distancia aproximada entre Alberdi y Asunción, la capital del país, es de alrededor de 400 kilómetros

En cuanto al funcionamiento del poder judicial en Alberdi, es importante destacar que la administración de justicia en ciudades más pequeñas como Alberdi suele estar manejada por: Juzgados de Paz, Juzgados de Primera Instancia, Oficinas del Ministerio Público

Unidad de Salud de la Familia

La Unidad de Salud de la Familia (USF) Alberdi se encuentra en la ciudad de Alberdi, en el departamento de Ñeembucú, Paraguay. ubicada en la dirección Ytororó/Patrocinio Gauna

Municipalidad

La Municipalidad de Alberdi es la entidad gubernamental encargada de la administración local en la ciudad de Alberdi, que se encuentra en el departamento de Ñeembucú, ubicada avenida Mariscal López y 14 de mayo,

Ande

La Administración Nacional de Electricidad (ANDE) es la entidad estatal responsable de la generación, transmisión y distribución de electricidad en Paraguay. En la ciudad de Alberdi, la ANDE tiene una su oficina que se encarga de proporcionar servicios eléctricos a la comunidad local. ubicada Avenida soldado paraguayo/ Boquerón

Cooperativa Multiactiva CREDIVIL Ltda.

Sucursal N° 3 Coop. Multiactiva Credivill Ltda. se encuentra en la ciudad de Alberdi (Paraguay), Departamento de Ñeembucú. ubicado Mcal Estigarribia esq. Ytororo, inaugurado el 16 de junio del 2007.

Cooperativa Multiactiva Alberdeña

Cooperativa Multiactiva Alberdeña Ltda., con sede en Alberdi, Paraguay, es una cooperativa que juega un papel importante en la comunidad local. ubicado Mcal. Estigarribia entre Ytororó y Miguel Ángel Rodríguez. fue fundada con el objetivo de proporcionar servicios financieros y de desarrollo a los residentes de Alberdi y alrededores

Tipo y método de estudio***Tipo de investigación***

Este trabajo se enmarcó dentro de los estudios no experimentales, de tipo descriptivo, que sirvió para conocer las posibilidades laborales que tienen las personas con discapacidad de la ciudad de Alberdi.

Diseño de investigación

En este contexto se trabajó dentro del marco de la investigación no experimental - transversal que según (Hernández Sampieri et al., 2014) se realiza recolectando datos en un solo momento, en un tiempo único. En esta investigación se analizó y procesó los datos correspondientes de los meses de marzo a julio del año 2024.

Método de investigación

Para el logro de los objetivos de esta investigación se utilizó el método cuantitativo, el cual permitirá la recolección y análisis de los datos estadísticos que requirió esta investigación. Por otro lado, se recurrió al método cualitativo, que posibilitó obtener datos y conocimientos, describir la realidad en todos los aspectos del área investigada, a fin de proporcionar la información necesaria para su análisis. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Universo, población y muestra

Universo

El trabajo de investigación estaba enmarcado en la Ciudad de Alberdi.
Departamento de Ñeembucú.

Población

Para el trabajo de investigación la población estuvo constituida por funcionarios con discapacidad y sin discapacidad que trabajan en las instituciones públicas de la ciudad de Alberdi (Poder Judicial, Municipalidad, Unidad de Salud Familiar, ANDE, comercios, cooperativas); contabilizando un total de personas con discapacidad; además de las autoridades encargadas de las instituciones públicas seleccionadas, totalizando 30 personas.

Censo

La muestra estuvo representada por el 100% de la población totalizando 14 personas al momento de la investigación, 16 autoridades encargadas de las instituciones públicas seleccionadas, totalizando 30 personas.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo fue intencional ya que es aquella donde se selecciona en base al conocimiento de una población o propósito del estudio. En este caso, se pudo utilizar una muestra intencional porque los sujetos de estudio cumplen con una descripción o propósito específico que es necesario para realizar la investigación. (Hernández Sampieri et al., 2014)

El muestreo censal se caracteriza por la inclusión de toda la población en el estudio, lo que permite obtener resultados completos y detallados, aunque conlleva desafíos en términos de recursos y logísticamente.

Fuentes de datos

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias de la investigación estuvieron constituidas por cuestionarios y entrevistas. Las primeras fueron aplicadas a los funcionarios con discapacidad que trabajan en las instituciones públicas de la ciudad de Alberdi; mientras que las entrevistas a las autoridades encargadas de las instituciones públicas seleccionadas.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias de la investigación estuvieron constituidas por enciclopedias, libros o artículos científicos de internet, trabajos de grado que están relacionados a este tema de investigación.

Técnicas de recolección de datos

Los instrumentos de recolección que se utilizaron en la investigación comprendieron las siguientes técnicas:

Entrevistas: al respecto, Tamayo y Tamayo (2008) expresa que la entrevista es la relación establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales. Este instrumento se aplicó a las autoridades encargadas de las instituciones públicas seleccionadas.

Se utilizaron de modo a recolectar los datos de los mismos para analizar las posibilidades laborales de las personas con discapacidad de la ciudad de Alberdi

Cuestionario: este instrumento de recolección de datos, según Tamayo y Tamayo (2008) incluirá preguntas cerradas, dirigidas a los funcionarios con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Alberdi.

Observación: se realizó en las instituciones públicas estudiadas. Se analizaron indicadores como rampas, ascensores, servicios sanitarios, cartelera, cajeros automáticos entre otros.

Es una técnica que consistió en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos (Díaz, 2011).

Técnicas de análisis de datos

Una vez concretado el tema de investigación, se procedió a la recolección de la información para la elaboración del marco teórico de la investigación, la descripción minuciosamente del problema de investigación, así también los objetivos que fueron establecidos en el trabajo, y el diseño de la metodología.

En su segundo momento, se procedió a la elaboración de instrumentos de recolección de datos, que luego de ser ajustado y aprobado por la comisión de tesis, fueron aplicados.

Y en su tercer momento, se tabularon los datos, presentado los resultados cuantitativos en gráficos circulares y de barras porcentuales y los datos cualitativos más resaltantes en las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

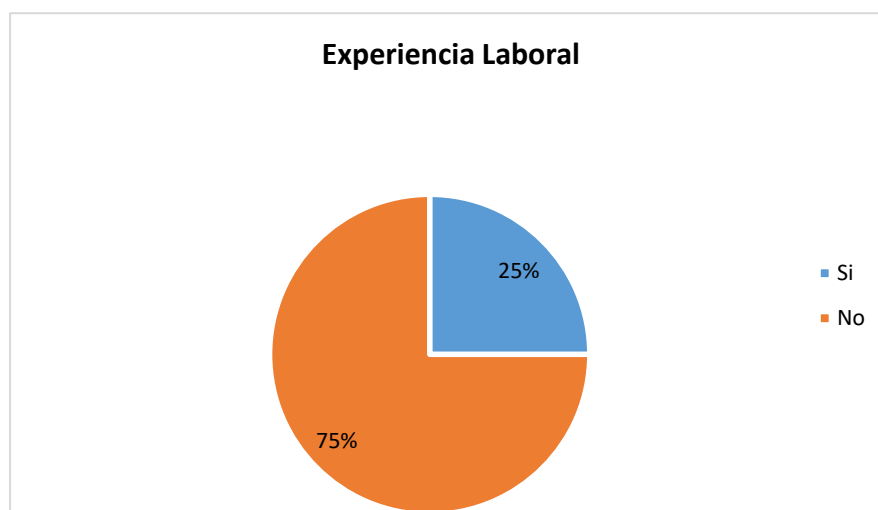
Capítulo IV- Discusión y análisis de resultados

Resultado del cuestionario funcionarios con discapacidad física insertos en las instituciones públicas

Variable 1: Los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral

Gráfico 1

Experiencia Laboral

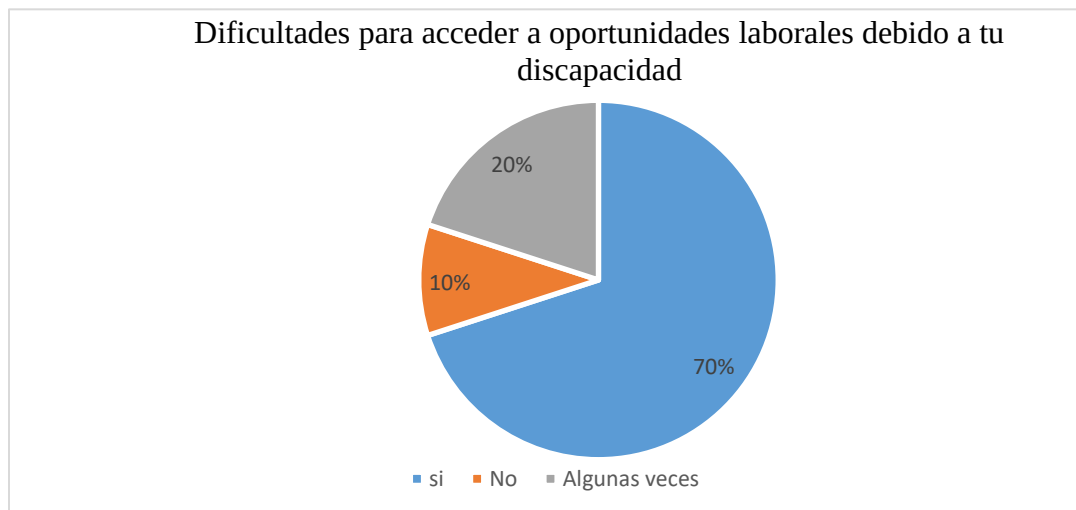


Fuente: Cuestionario

La muestra reveló que un alto porcentaje del 75% no está empleado, en tanto el 25% de los consultados indicaron tener empleo actualmente. De acuerdo con la ley 5421-18 Igualdad de oportunidades en la formación para el trabajo en las personas con discapacidad tanto en el sector público, privado, subvencionado debe incorporar por lo menos el 5 por ciento de los funcionarios deben ser con alguna discapacidad, la legislación sobre las discapacidades ha ido evolucionando gracias a la preocupación de las propias personas con discapacidad y de las instituciones que les prestan servicios y atención.

Gráfico 2

Dificultades para acceder a oportunidades laborales debido a la discapacidad

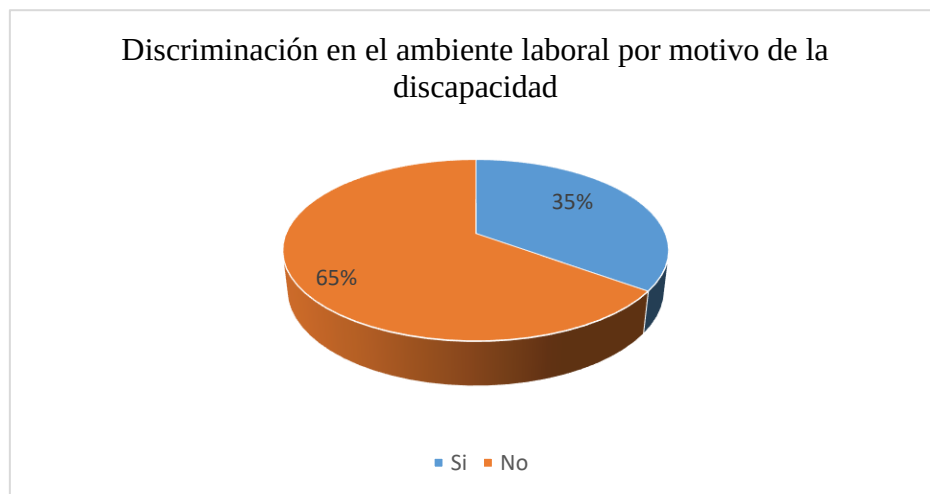


Fuente: cuestionario

En este aspecto el estudio pone de manifiesto que un alto rango del 70% que tienen dificultad para acceder a un empleo digno 10% manifiesta que se sobre dificultad y el 20% manifiesta que algunas veces. En este sentido, la convención de las PCD (2006) indica que en cuanto a las instalaciones más accesibles: las instituciones pueden facilitar el día a día de estos empleados instalando rampas, adaptando los aseos, habilitando plazas de aparcamiento reservadas o introduciendo más sistemas de control remoto.

Gráfico 3

Discriminación en el ambiente laboral por motivo de la discapacidad

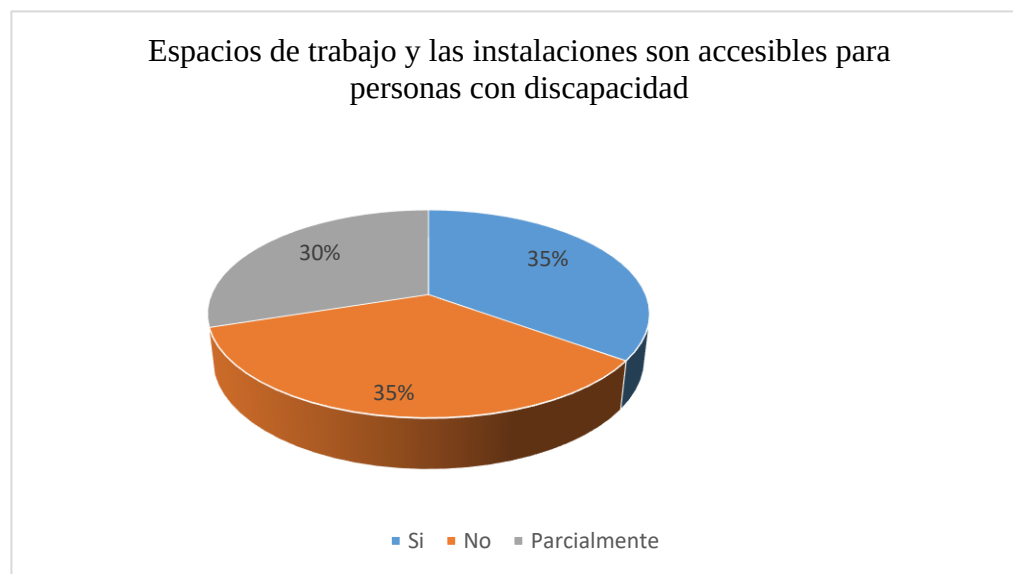


Fuente: cuestionario

En lo referente a la opinión de los funcionarios con discapacidad física sobre Discriminación en el ambiente laboral por motivo de tu discapacidad 65% no son discriminados, pero igual no le dan la oportunidad de trabajar, en cambio una parte importante de la muestra del 35% manifestaron si son discriminado por hay leyes y normativas que no se cumplen. Al respecto, Ley N° 3585/08 " Entre las modificaciones más importantes se encuentran: Ampliación del ámbito de aplicación: La ley se aplica no solo a las instituciones públicas, sino también a las empresas privadas con 25 o más empleados. Incentivos fiscales: Las empresas privadas que contraten a personas con discapacidad pueden acceder a beneficios fiscales, como la deducción del impuesto a la renta. Creación del Registro Nacional de Personas con Discapacidad: Este registro tiene como objetivo facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 4

Los espacios de trabajo y las instalaciones son accesibles para personas con discapacidad

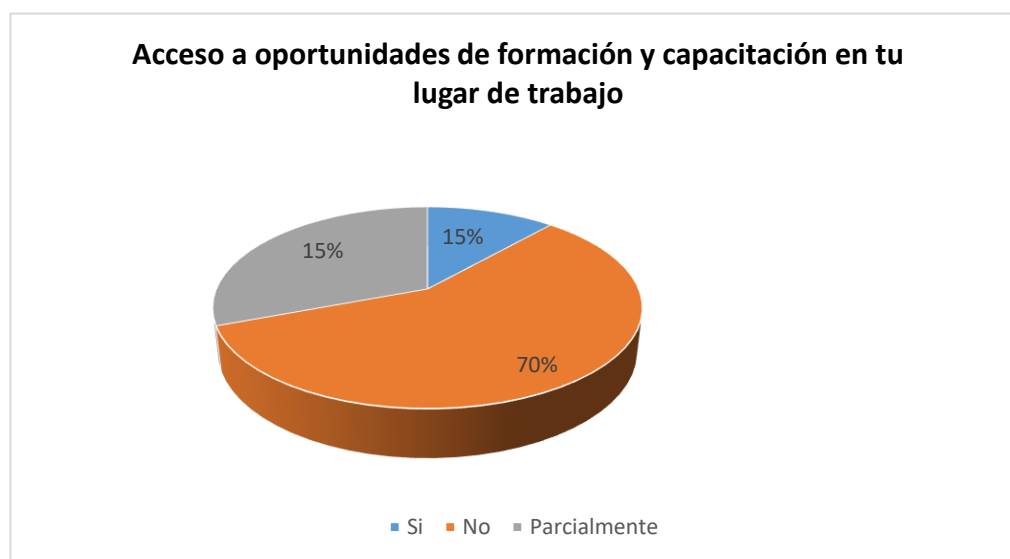


Fuente: Cuestionario

En lo referente a la opinión de los funcionarios con discapacidad física sobre instalaciones accesibles 35% no son accesibles, pero igual no le dan la oportunidad de trabajar, en cambio una parte importante de la muestra del 35% manifestaron si son accesibles por hay leyes y normativas que no se cumplen. Y un 30% medianamente son accesibles. Al respecto, la Ley N° 4.934: de accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad en el Artículo 4° establece que se garantiza a las personas con discapacidad el acceso al medio físico y la utilización de bienes y servicios de la sociedad, evitando y suprimiendo barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e inclusión social.

Gráfico 5

Acceso a oportunidades de formación y capacitación en tu lugar de trabajo

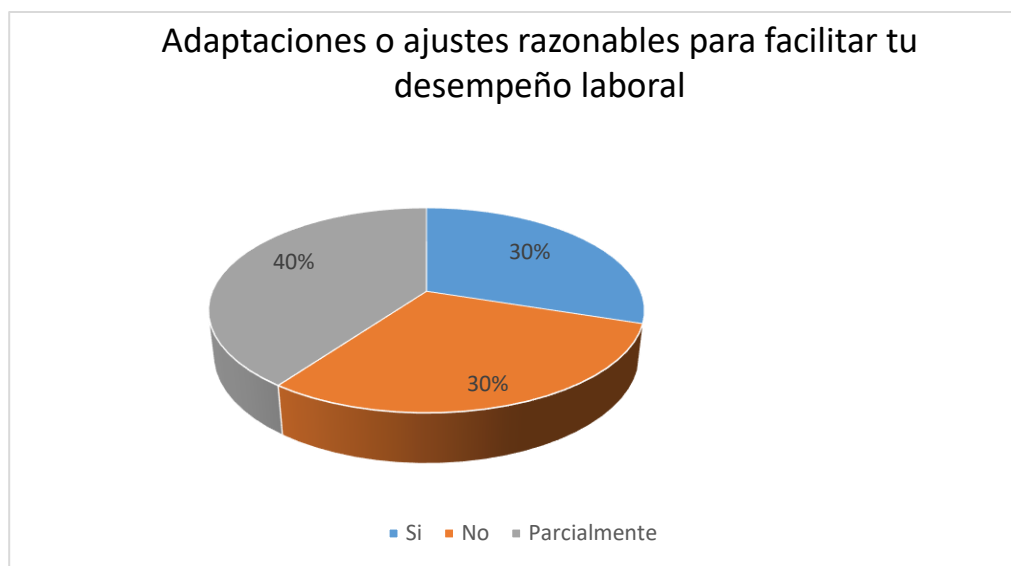


Fuente: cuestionario

En lo referente a la opinión de los funcionarios con discapacidad respondieron 70% no son capacitados, en cambio una parte importante de la muestra del 15% manifestaron si son acceden a capacitaciones Y un 15% en ocasiones reciben capacitaciones. Al respecto, La Ley N° 5421/2013, también conocida como Ley de Igualdad de Oportunidades en la Formación para el Trabajo de las Personas con Discapacidad, tiene como objetivo garantizar el derecho de las personas con discapacidad a acceder a la formación para el trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas.

Gráfico 6

Adaptaciones o ajustes razonables para facilitar tu desempeño laboral



Fuente: cuestionario

Con respecto a los ajustes el 40% de las unidades muestrales respondieron que “a veces” se realizan los ajustes correspondientes, en tanto el 30% manifestaron que “siempre” se realizan los ajustes, solo el 30% expresaron que “nunca” sintieron y vieron los ajustes en el entorno laboral. En concordancia a lo señalado por Según Reiter y Bryen (2010) a menudo la barrera más difícil de superar es la que plantean los estereotipos sobre las personas con discapacidad. Ya sea que procedan de la ignorancia, el miedo, la incompreensión o el odio, determinadas actitudes y percepciones pueden convertirse en obstáculos que impiden a las personas con discapacidad perseguir sus sueños y aspiraciones.

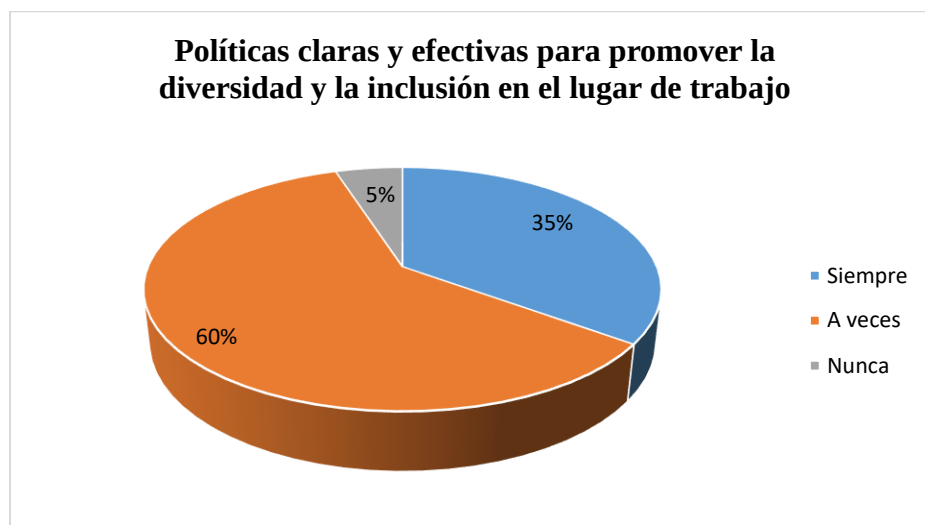
Gráfico 7*Valoración y respetado en el lugar de trabajo*

Fuente: cuestionario

Con respecto a sentimientos de valoración y respeto el 75% de las unidades muestrales respondieron que “si” experimentan estos episodios, en tanto el 15% manifestaron que “no” sienten ser discriminados, solo el 10% expresaron que “a veces” sintieron desigualdades en el entorno laboral. En concordancia a lo señalado por Según Reiter y Bryen (2010) a menudo la barrera más difícil de superar es la que plantean los estereotipos sobre las personas con discapacidad. Ya sea que procedan de la ignorancia, el miedo, la incomprensión o el odio, determinadas actitudes y percepciones pueden convertirse en obstáculos que impiden a las personas con discapacidad perseguir sus sueños y aspiraciones.

Variable 2: Políticas para promover la inclusión laboral**Gráfico N° 8**

La empresa cuenta con políticas claras y efectivas para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo

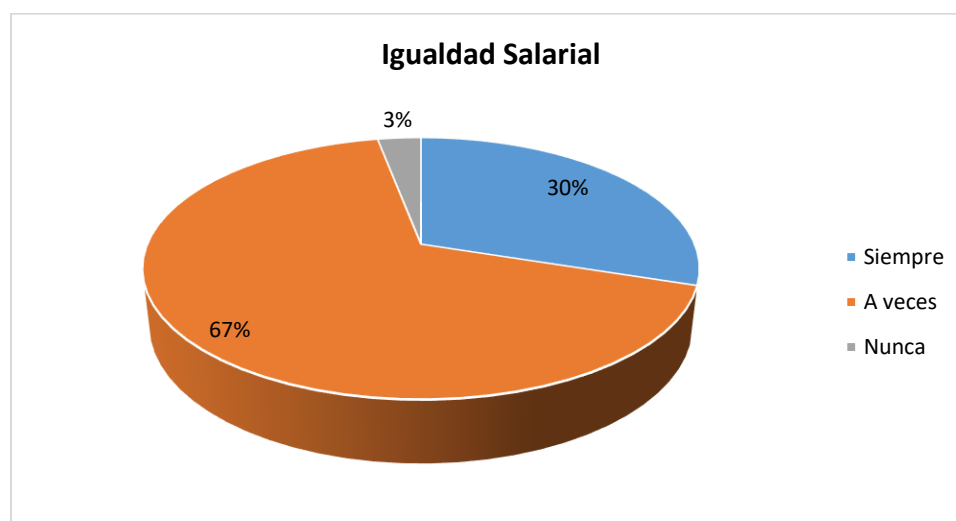


Fuente: cuestionario

Con respecto a la empresa cuenta con políticas claras y efectivas para promover la diversidad y la inclusión de otros el 60% de los consultados han respondido que solo ocasionalmente se dan estos casos, ya que ellos pueden valerse por sí mismos sin problemas, en cambio el 35% manifestaron tener dependencia hacia los demás. Y el 5% manifiesta que nunca cuenta con políticas claras. El Fondo de las Naciones Unidas (ONU, 2011) señala que las barreras son factores en el entorno de una persona que, con su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean discapacidad; por ejemplo, ambientes físicos inaccesibles, falta de ayudas técnicas apropiadas y actitudes negativas frente a la discapacidad

Gráfico N° 9

Políticas de igualdad salarial y de oportunidades de ascenso basadas en el desempeño y las competencias, sin discriminación por motivos de género, edad u origen

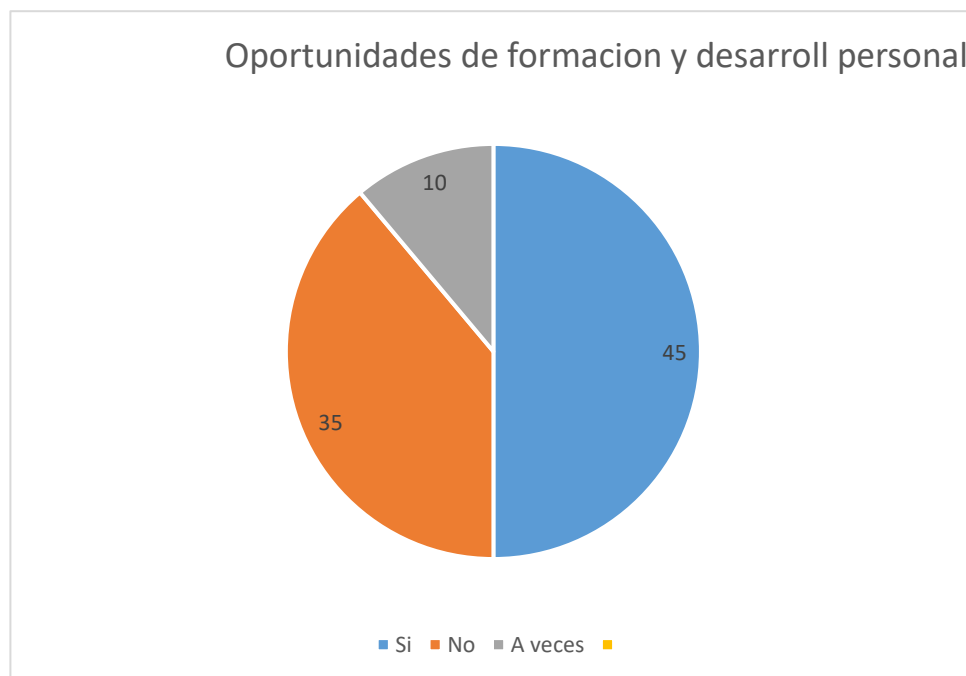


Fuente: cuestionario

El dato revela que en el 67% de los casos consultados perciben en ocasiones salario igualitario dentro de la institución, al igual que el 30% que expresan que siempre perciben salarios acordes al trabajo y el 3% no perciben salario igualitario. Al respecto, Ley N° 5421/2013 "Igualdad de oportunidades en la formación para el trabajo de las personas con discapacidad" en Paraguay, Acceso al empleo y pervivir un salario igualitario: Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones con las demás personas.

Gráfico 10

Oportunidades de formación y desarrollo profesional



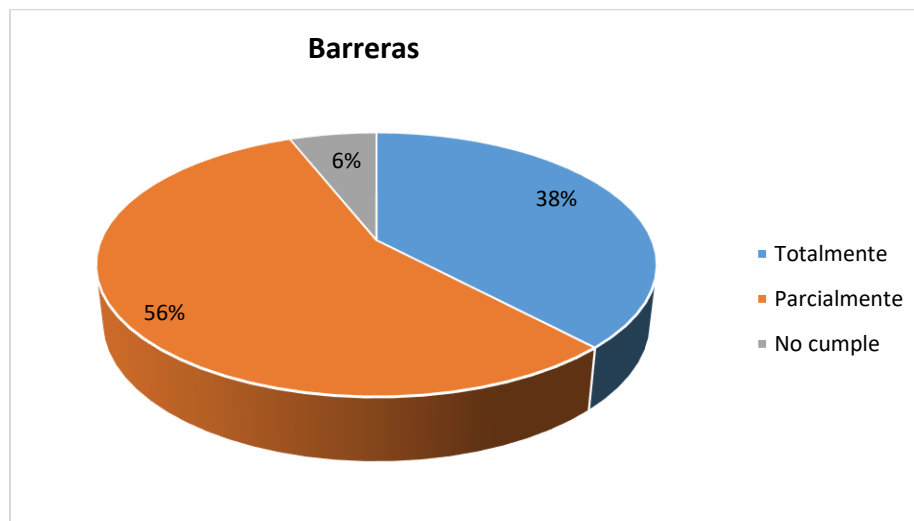
Fuente: Cuestionario

La empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para todos los empleados, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual u otras características personales, los encuestados mencionan que 45 % que, si reciben, 35 % no reciben y el 20 % no reciben ningún tipo de ayuda. Kanter ha escrito extensamente sobre el empoderamiento en el lugar de trabajo y la importancia de las oportunidades de desarrollo profesional. Su análisis sobre cómo la cultura organizacional afecta el acceso a estas oportunidades puede ser relevante para tu tema.

Variable 3: Barreras más comunes que impiden que las personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales

Gráfico 11

Barreras físicas o arquitectónicas al buscar empleo o en el lugar de trabajo



Fuente: cuestionario

En este aspecto el estudio pone de manifiesto que un alto rango del 56% cumplen parcialmente los requerimientos establecidos en las Normas de Accesibilidad, en tanto el 38% manifiesta que se cumple totalmente. Y el 6% no cumplen los requisitos establecidos. En este sentido, Simón Kuznets (2010) indica que en cuanto a las instalaciones más accesibles: las instituciones pueden facilitar el día a día de estos empleados instalando rampas, adaptando los aseos, habilitando plazas de aparcamiento reservadas o introduciendo más sistemas de control remoto.

Resultado de la entrevista a las autoridades de las instituciones públicas

Al consultar a las autoridades de las instituciones públicas y privadas sobre la presencia de personas con discapacidad en sus planteles, todas manifestaron un compromiso con la inclusión. Se identificaron diversos mecanismos para identificar y apoyar a este colectivo, como encuestas de ingreso, capacitaciones al personal en sensibilización y atención a las necesidades especiales, y la creación de redes de apoyo interno.

En cuanto a la adecuación de las instalaciones, las instituciones públicas han priorizado esta tarea desde hace varios años, implementando rampas, ascensores, señalización en braille y ajustes en los puestos de trabajo. Las instituciones (como el palacio de Justicia, Ande) por ejemplo, ha adaptado el 70% de sus edificios para garantizar la accesibilidad universal. Las instituciones privadas, por su parte, han mostrado un avance gradual, especialmente en sectores como la salud y la educación, donde se han implementado medidas como la formación de equipos multidisciplinarios y la adaptación de los programas educativos.

Sin embargo, se identificaron algunos desafíos comunes, como la necesidad de mayor inversión en infraestructura, la falta de sensibilización en algunos sectores de la población y la escasez de profesionales especializados.

Es importante destacar que todas las instituciones consultadas han expresado su voluntad de continuar trabajando en la mejora de la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad. Se han establecido metas a largo plazo, como la certificación de todos los edificios como accesibles y la implementación de programas de formación continua para el personal.

Resultado de la observación

Un estudio realizado en Alberdi evaluó el cumplimiento de las Normas de Accesibilidad en las instituciones públicas y privadas.

Se observó que la mayoría de las instituciones públicas no cumplen con estas normas, mientras que algunas instituciones privadas cumplen parcialmente, principalmente en lo referente a símbolos gráficos, rampas y estacionamiento.

Las autoridades de las instituciones muestran interés en cumplir con las normas y conocimiento de las mismas. Se recomienda implementar programas de capacitación, realizar auditorías periódicas, brindar asistencia técnica, destinar recursos financieros y fomentar la participación de las personas con discapacidad para mejorar la accesibilidad en las instituciones y beneficiar a un gran número de personas.

No se observan señales claras y visibles que indiquen las rutas accesibles dentro de las instituciones. La falta de señalización puede dificultar la orientación y el desplazamiento de las personas con discapacidad.

Algunas instituciones presentan barreras arquitectónicas que impiden el acceso de personas con movilidad reducida, como escaleras sin rampas, puertas estrechas o ascensores inoperantes. La presencia de estas barreras puede generar situaciones de riesgo y exclusión para las personas con discapacidad.

En algunas instituciones se observa mobiliario no accesible, como escritorios altos, sillas sin apoyabrazos o baños sin barras de apoyo. La falta de mobiliario accesible dificulta el uso de las instalaciones por parte de personas con discapacidad.

El personal de las instituciones no siempre está capacitado para atender a las personas con discapacidad de manera adecuada. La falta de capacitación puede generar situaciones de incomodidad, discriminación y exclusión para las personas con discapacidad.

Capítulo V - Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Atendiendo a los objetivos planteados en la presente investigación para “*Analizar las oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi*”, y considerando los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recolección de datos, se arribó a las siguientes conclusiones

De acuerdo con el primer objetivo: *Identificar los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo en la ciudad de Alberdi.*

Los principales desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo en la ciudad de Alberdi, son las actitudes discriminatorias ya que existen ocasiones en que se tiene una percepción errónea de las capacidades de las personas con discapacidad, así también prejuicios y estereotipos que limitan las oportunidades laborales. Como también falta de sensibilización y empatía por parte de los empleadores y el público en general.

Problema para acceder a los lugares de trabajo y realizar las tareas laborales. Falta de adecuaciones en los espacios físicos y en los medios de transporte. Escasa disponibilidad de tecnologías de asistencia que faciliten la inclusión laboral.

Dificultad para encontrar ofertas de empleo accesibles y adecuadas a las capacidades de las personas con discapacidad. Escasez de programas de apoyo y orientación laboral específicos para este colectivo. Falta de conocimiento sobre las leyes y normativas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Concentración de las personas con discapacidad en sectores informales o precarios así también la dificultad para acceder a puestos de trabajo de mayor cualificación y

responsabilidad. Y lo más doloroso es brecha salarial en comparación con las personas sin discapacidad.

Falta de valoración de las capacidades y aptitudes de las personas con discapacidad. Subestimación del potencial que pueden aportar al mundo laboral. Necesidad de promover una cultura inclusiva que reconozca las habilidades y talentos de este colectivo.

Con relación al segundo objetivo: *Reconocer las políticas existen actualmente en Alberdi para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad*

Con base en el análisis realizado, se ha identificado que existen diversas políticas públicas en la ciudad de Alberdi encaminadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, se observa que la implementación y el impacto de estas políticas son aún insuficientes para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo de este colectivo.

La promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como así también ofrece capacitación, orientación y acompañamiento a personas con discapacidad en búsqueda de empleo. Y brinda apoyo a las empresas para la contratación y retención de personas con discapacidad.

En cuanto al tercer objetivo: *Identificar las barreras más comunes que impiden que las personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales en la ciudad de Alberdi*

A partir del análisis realizado, se ha identificado que las personas con discapacidad en Alberdi enfrentan una serie de barreras que les impiden acceder a oportunidades laborales dignas y de calidad. Estas barreras son de diversa índole y se encuentran interconectadas entre sí, creando un sistema de exclusión que limita las posibilidades de desarrollo profesional y personal de este colectivo.

La escasez de información sobre las vacantes disponibles que se ajusten a las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad dificulta su búsqueda de empleo. La ausencia de servicios especializados que brinden apoyo y asesoría a las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo las deja desamparadas en este proceso. La falta de información sobre las leyes que protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad limita su capacidad para exigir sus derechos y defender sus intereses.

Las personas con discapacidad se encuentran sobrerrepresentadas en sectores con bajos salarios, condiciones laborales precarias y escasa protección social. La falta de reconocimiento de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad limita sus oportunidades de acceder a puestos de trabajo de mayor responsabilidad y mejor remuneración.

Las personas con discapacidad suelen recibir salarios inferiores a sus pares sin discapacidad por realizar el mismo trabajo.

Es necesario fomentar una cultura laboral que reconozca el valor de la diversidad y las habilidades de las personas con discapacidad.

Las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en la ciudad de Alberdi son limitadas y están marcadas por una serie de desafíos y barreras que dificultan su inclusión en el mercado laboral. A pesar de la existencia de políticas públicas orientadas a promover la inclusión, su implementación es insuficiente y no logra garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo.

Es imperativo fomentar una cultura laboral que reconozca el valor de la diversidad y las habilidades de las personas con discapacidad, así como mejorar las condiciones de acceso y las oportunidades laborales disponibles. Solo a través de un enfoque integral que

aborde tanto las actitudes sociales como las adecuaciones necesarias en el entorno laboral se podrá avanzar hacia una inclusión real y efectiva de este colectivo en el ámbito laboral en la ciudad de Alberdi

Recomendaciones

A los encargados de las instituciones públicas y privadas

Basándonos en los resultados del estudio y las conclusiones obtenidas, se formulan las siguientes recomendaciones a las empresas públicas y privadas de la ciudad de Alberdi, con el objetivo de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

1. Sensibilización y capacitación:

- Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la discapacidad y la inclusión laboral.
- Capacitar al personal de la empresa sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, las barreras que enfrentan y las estrategias para promover su inclusión.
- Fomentar una cultura empresarial inclusiva y respetuosa de la diversidad.

2. Accesibilidad:

- Eliminar las barreras arquitectónicas y de accesibilidad en los lugares de trabajo, incluyendo rampas, ascensores, baños accesibles y señalización clara.
- Adaptar los puestos de trabajo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, proporcionando mobiliario ergonómico, tecnologías de asistencia y software accesible.
- Garantizar la accesibilidad del transporte público que utilizan los empleados con discapacidad.

3. Reclutamiento y selección:

- Publicar ofertas de empleo en medios accesibles y utilizar un lenguaje inclusivo.

- Adaptar los procesos de selección para que sean accesibles a las personas con discapacidad, incluyendo entrevistas en formato virtual o con ajustes razonables.
- Evaluar las capacidades y aptitudes de los candidatos con discapacidad en función de los requisitos del puesto, sin tener en cuenta estereotipos o prejuicios.

4. Apoyo y acompañamiento:

- Brindar apoyo y acompañamiento a las personas con discapacidad durante su proceso de incorporación y adaptación a la empresa.
- Ofrecer programas de formación y capacitación específicos para las personas con discapacidad.
- Implementar un sistema de tutorías o mentorías para facilitar la integración de las personas con discapacidad al equipo de trabajo.

5. Retención del talento:

- Crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso donde las personas con discapacidad se sientan valoradas y apreciadas.
- Fomentar la comunicación abierta y el diálogo entre los empleados con y sin discapacidad.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y promoción a las personas con discapacidad.

6. Colaboración:

- Colaborar con organizaciones de personas con discapacidad para identificar candidatos potenciales y desarrollar programas de inclusión laboral.

- Participar en iniciativas y redes de empresas comprometidas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Intercambiar buenas prácticas con otras empresas que tengan experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A las personas con Discapacidad

Exigir el cumplimiento de las leyes y Normas de accesibilidad a fin de que cumplan sus funciones sin dificultades.

Investigar las organizaciones, servicios y programas que puedan ofrecerte apoyo y recursos específicos para tu discapacidad.

Participar en actividades de defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

Al Gobierno Nacional, Departamental y Municipal

1. Fortalecimiento de Políticas Públicas:

- Revisar y fortalecer las políticas públicas existentes para garantizar su efectividad en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto incluye la asignación de recursos adecuados y la creación de programas específicos que aborden las necesidades de este colectivo.

2. Sensibilización y Capacitación:

- Implementar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y a la sociedad en general para combatir prejuicios y estereotipos sobre las capacidades de las personas con discapacidad. Además, ofrecer capacitación a los empleadores sobre la importancia de la inclusión y las adaptaciones necesarias en el entorno laboral.

3. Accesibilidad en el Entorno Laboral:

- Promover la adecuación de espacios de trabajo y medios de transporte para garantizar la accesibilidad. Esto incluye la instalación de rampas, ascensores, baños accesibles y la provisión de tecnologías de asistencia.

4. Programas de Orientación y Apoyo:

- Establecer programas de orientación laboral y apoyo a la búsqueda de empleo específicamente diseñados para personas con discapacidad. Esto podría incluir asesoría en la elaboración de currículums, preparación para entrevistas y conexión con empleadores inclusivos.

5. Incentivos a Empresas Inclusivas:

- Crear incentivos fiscales y financieros para las empresas que contraten y mantengan en su plantilla a personas con discapacidad. Esto podría incluir subsidios, deducciones fiscales o acceso a programas de capacitación.

6. Monitoreo y Evaluación:

- Implementar un sistema de monitoreo y evaluación de las políticas y programas destinados a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

7. Fomento de la Inclusión en el Sector Público:

- Asegurar que las políticas de inclusión laboral se apliquen también en el sector público, promoviendo la contratación de personas con discapacidad en diversas áreas del gobierno.

8. Colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil:

- Fomentar la colaboración con organizaciones de la sociedad civil que trabajen en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Estas organizaciones pueden proporcionar información valiosa y apoyo en la implementación de políticas inclusivas.

9. Conciencia sobre Derechos Laborales:

- Informar a las personas con discapacidad sobre sus derechos laborales y las leyes que los protegen, para que puedan exigir sus derechos y defender sus intereses en el ámbito laboral.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, J. (2001) *Inclusión: principio de calidad educativa desde la perspectiva del desarrollo humano Educación*, vol. 31, núm. 2, 2007, pp. 45-58 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.
- Arbo A. (2017). Cobertura Universal en Salud en el Paraguay: ¿es posible? ABCDigital.
- Amate, A. y Vasquez, A. (2006) *Discapacidad: lo que todos debemos saber*. Organización Paramericana de la Salud. Washington. D.C
- Barrios De La Puente, J.L. *Hacia una Educación Inclusiva para todos*. Revista Complutense de Educación ISSN: 1130-2496 Vol. 20 Núm. 1 (2009) 13-31
- Banco Mundial. Informe Mundial la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud. 2011.
- García, C. E. y Sánchez, A. S. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Boletín del RPD. Murcia. España.
- Giménez A. Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales. 2015;11(2):209-222
- Giménez, S. (2021) *Inclusión en el sistema educativo*. Universidad Gran Asunción – UNIGRAN. Asunción.
- Federación Internacional de Trabajo Social – FITS (2004). *Principios Éticos del Trabajador Social*. Ediciones Adelaida. Australia.
- Fernández García, T., & Molina, J. G. (Eds.). (2005). *Multiculturalidad y educación. Teorías, ámbitos, prácticas* (1a ed.). Alianza Editorial.
- Hernández, C. (2014). *Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*. España: Editorial Editex.

- Mercado, E. y García, L. (2009). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*. Revista Portularia Vol. X, N° 1. Universidad de Huelva. España.
- Muyor, J. (2011) *La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos*. Documentos de Trabajo Social N° 49. Facultad de Trabajo Social – Universidad de Almería. Málaga. España.
- Organización Mundial de la Salud (2001) *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Informe de la Secretaría No.54 Año 18. Ginebra.
- Palacios, A. (2008) *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Grupo editorial CINCA. Madrid España.
- Quispe, J. C. (2015) *Inserción laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2013*. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica. Perú.
- Salinas Machicao, C. A. (2017) *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos*. Universidad Nacional del Altiplano. Perú.
- Soto Calderón, R. (2003) *La inclusión educativa: Una tarea que le compete a toda una sociedad* Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 3, núm 1. Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca. Costa Rica
- Vásquez A. La discapacidad en América Latina. Discapacidad. Lo que todos debemos saber, Organización Panamericana de la Salud. 2006

Villavicencio Aguilar, C., Romero Morocho, M., Criollo Armijos, M. y Peñaloza Peñaloza, W. (2018) *Discapacidad y familia: Desgaste emocional*. Revista Academo (Asunción) vol.5 no.1. UNA. Paraguay

Tamayo Tamayo, (2003). *Diccionario de la investigacion cientifica*. Mexico. Limusa S.A

Consultas web

Constitución Nacional (09/06/2021)

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3uxni8CuUh8J:https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional-&hl=es-419&gl=py>

Fondo de las Naciones Unidas (2015). Derribar los obstáculos para las personas con discapacidad y hacer realidad la ciudadanía mundial.

<https://www.un.org/es/chronicle/article/derribar-los-obstaculos-para-las-personas-con-discapacidad-y-hacer-realidad-la-ciudadania-mundial>

Organización Mundial de la Salud, OMS (2001) Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3562:2010-clasificacion-internacional-funcionamiento-discapacidad-salud-

Heras L. La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: ¿Por qué una toma de conciencia? Una propuesta para los medios de comunicación. Editorial Universitaria Ramón Areces. 2011.

Cid-Ruzafa J, Damián-Moreno J. Valoración de la discapacidad física: el índice de Barthel. Revista española de salud pública.1997;71(2):127-137.

Herazo Y, Domínguez R, Olarte S, Quitian L. Discapacidad y mototaxismo en Cartagena, Colombia. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 2011;29(4).

Ley N° 5421 Igualdad de oportunidades en la formación para el trabajo de las personas con discapacidad

Ley N° 4934/2010 "Accesibilidad al Medio Físico para las Personas con Discapacidad":

<https://www.bacn.gov.py/>

Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad

(SENADIS): <https://www.senadis.gov.py/>

Anexos

Anexo 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Trabajo de investigación: *Oportunidad laboral para las personas con discapacidad de la Ciudad de Alberdi*

Alumnas Investigadoras:

El presente cuestionario se realizará como instrumento de investigación. Es de mucha utilidad que pueda marcar cada ítem en forma sincera. Estas respuestas serán utilizadas sólo para fines de la investigación.

Cuestionario N° 1

Guía de cuestionario a personas con discapacidad

Variable 1: Los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral

Instrucciones

Por favor, responda las siguientes preguntas de manera honesta y completa. Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines estadísticos.

- Experiencia Laboral: ¿Estás actualmente empleado/a?
 - ☐ Sí
 - ☐ No

- ¿Has enfrentado dificultades para encontrar trabajo debido a tu discapacidad?
 - ☐ Sí
 - ☐ No

- ¿Has experimentado discriminación en el ambiente laboral por motivo de tu discapacidad?
 - Sí
 - No
- Accesibilidad y Adaptaciones: ¿Consideras que los espacios de trabajo y las instalaciones son accesibles para personas con discapacidad?
 - Sí
 - No
 - Parcialmente
- ¿Has tenido acceso a oportunidades de formación y capacitación en tu lugar de trabajo?
 - Sí
 - No
 - En cierta medida
- ¿Te sientes valorado/a y respetado/a en tu lugar de trabajo?
 - Sí
 - No
 - A veces

Variable 2: Políticas para promover la inclusión laboral

- ¿La empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para todos los empleados, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual u otras características personales?
 - Si
 - No
 - A veces

- ¿Existen políticas de igualdad salarial y de oportunidades de ascenso basadas en el desempeño y las competencias, sin discriminación por motivos de género, edad u origen?
 - Adecuadas
 - Medianamente Adecuadas
 - Poco Satisfecho
 - Nada Satisfecho
- ¿Se brindan facilidades y adaptaciones para garantizar la accesibilidad de empleados con discapacidades, tanto en las instalaciones físicas como en los procesos de trabajo?
 - Adecuadas
 - Medianamente Adecuadas
 - Poco Satisfecho
 - Nada Satisfecho

Variable 3: Barreras más comunes que impiden que las personas con discapacidad accedan a oportunidades laborales

- ¿Existen barreras físicas o arquitectónicas al buscar empleo o en el lugar de trabajo?
 - Totalmente
 - Parcialmente
 - No cumple

Por favor, selecciona la opción que mejor describa tu percepción en cada pregunta. ¡Gracias por tu participación!

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR**FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES****Preguntas a las autoridades de las instituciones**

1. ¿Tienen conocimiento si dentro de su plantel de funcionario hay alguna persona con discapacidad?
.....
2. ¿Su institución cumple con lo que estipula la ley N° 2479/2004 y su modificación la Ley 3585/2008 vigente en el país?
.....
3. ¿En qué sectores su institución se adecua la Accesibilidad para personas con discapacidad?
¿Desde cuándo?
.....
4. Si está en conocimiento de que la persona con discapacidad a su cargo tenga algún inconveniente en cuanto a la accesibilidad dentro de su institución, ¿Qué política social realiza?
.....
5. ¿Alguna vez realizó alguna propuesta o pedido a favor de la accesibilidad para las personas con discapacidad?
.....

Anexo 4

GUÍA DE OBSERVACIÓN	SI	NO	EN PARTE
Cuenta la institución con un registro de los funcionarios			
Existe registro de planificaciones con temas relativos al inclusión laboral de PCD			
Cuenta la institución con acceso físico adecuado			
Existe registro de acciones realizadas por la institución para la sensibilización de los funcionarios sobre el clima laboral entre personas con y sin discapacidad			