

TRABAJO

ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DEPARTAMENTO DE CAAGUAZÚ, PARAGUAY. AÑO 2021

ACCESS TO EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE DEPARTMENT OF CAAGUAZÚ, PARAGUAY. 2021

[Gladys Damiana Florentín de Rodas](#)¹, [Fátima Lucía Alderete Rivas](#)²

¹Universidad Nacional de Caaguazú. Facultad de Ciencias Sociales y Políticas. Coronel Oviedo, Paraguay.

²Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas, Filial Coronel Oviedo. Coronel Oviedo, Paraguay.

Recibido: 03/06/2022

Aceptado: 10/07/2022

RESUMEN

Las brechas de acceso a la educación, la capacitación y el empleo colocan a las personas con discapacidad (PcD) en amplia desventaja en relación con el resto de la población a la hora de optar a un trabajo. Este trabajo aborda el empleo, que en forma general es concebido como el principal motor para el progreso de las personas y los países, desde el abordaje de esta investigación, es la herramienta que puede contribuir a lograr una real inclusividad, pues poseer un empleo, además del sustento, otorga dignidad y autonomía. El objetivo general del trabajo es caracterizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en el Departamento de Caaguazú, año 2021. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo de corte transversal. La muestra tomada fue de 63 personas con discapacidad del Departamento de Caaguazú, que contaban con empleo al momento de realizar el estudio. El muestreo fue no probabilístico de conveniencia, se utilizó estadística descriptiva para analizar los datos recolectados. La edad de los participantes estuvo comprendida entre 21 a 53 años, la mayor proporción estuvo en franja etaria de 30 a 39 años, el 56% correspondió al sexo femenino y la formación académica del 46% de los participantes fue secundaria. El 86% trabaja en el sector público, el 36% se desempeña en el área administrativa y el 40% refirió percibir mensualmente el salario mínimo. El tipo de discapacidad del 43% fue física y el 47% sensorial (auditiva y visual), siendo el 43% de nacimiento. El 84% considera que existen barreras al momento de acceder a trabajar, pero una vez que accedieron al trabajo, el 46% ha opinado que no existen barreras que limiten su desarrollo personal o profesional en el trabajo. La barrera mencionada con más frecuencia fue la falta de cultura inclusiva.

PALABRAS CLAVE: Inclusión, Discapacidad, Ajustes razonables

ABSTRACT

The gaps in access to education, training and employment place people with disabilities (PwD) at a great disadvantage in relation to the rest of the population when it comes to applying for a job. This work deals with employment, which is generally conceived as the main engine for the progress of people and countries, from the approach of this research, it is the tool that can contribute to achieving real inclusiveness, since having a job, In addition to sustenance, it grants dignity and autonomy. The general objective of the work is to characterize the working conditions of people with disabilities in the Department of Caaguazú, year 2021. A quantitative approach methodology, non-experimental design, cross-sectional descriptive scope was used. The sample taken was 63 people with disabilities from the Department of Caaguazú, who were employed at the time of the study. Sampling was non-probabilistic for convenience, descriptive statistics were used to analyze the data collected. The age of the participants was between 21

and 53 years old, the largest proportion was in the age range of 30 to 39 years, 56% were female and the academic training of 46% of the participants was secondary. 86% work in the public sector, 36% work in the administrative area and 40% reported receiving the minimum wage monthly. The type of disability of 43% was physical and 47% sensory (auditory and visual), being 43% from birth. 84% consider that there are barriers when accessing work, but once they accessed the job, 46% have expressed the opinion that there are no barriers that limit their personal or professional development at work. The most frequently mentioned barrier was the lack of an inclusive culture.

KEY WORDS: Inclusion, Disability, Reasonable adjustments

RESUMO

As lacunas no acesso à educação, formação e emprego colocam as pessoas com deficiência (PcD) em grande desvantagem em relação ao resto da população quando se trata de se candidatar a um emprego. Este trabalho trata do emprego, que geralmente é concebido como o principal motor para o progresso das pessoas e dos países, a partir da abordagem desta pesquisa, é a ferramenta que pode contribuir para alcançar a inclusão real, pois ter um emprego, além de sustento, confere dignidade e autonomia. O objetivo geral do trabalho é caracterizar as condições de trabalho das pessoas com deficiência no Departamento de Caaguazú, ano de 2021. Foi utilizada uma metodologia de abordagem quantitativa, desenho não experimental, escopo descritivo transversal. A amostra foi de 63 pessoas com deficiência do Departamento de Caaguazú, que estavam empregadas no momento do estudo. A amostragem foi não probabilística por conveniência, sendo utilizada estatística descritiva para análise dos dados coletados. A idade dos participantes estava entre 21 e 53 anos, a maior proporção estava na faixa etária de 30 a 39 anos, 56% eram do sexo feminino e a formação acadêmica de 46% dos participantes era secundária. 86% trabalham no setor público, 36% trabalham na área administrativa e 40% declararam receber o salário mínimo mensalmente. O tipo de deficiência de 43% era física e 47% sensorial (auditiva e visual), sendo 43% desde o nascimento. 84% consideram que existem barreiras no acesso ao trabalho, mas uma vez que acederam ao trabalho, 46% manifestaram a opinião de que não existem barreiras que limitem o seu desenvolvimento pessoal ou profissional no trabalho. A barreira mais mencionada foi a falta de uma cultura inclusiva.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão, Deficiência, Ajustes razoáveis

ÑEMOMBYKY

Umi tape ogehupyty haḡua tekomb'o'e, ñembokatupyry ha ñemomba'apo ombotapykue tapichakuéra hekoambuévape (PcD) ambue tavaygua rovái ojeoporavota jave mba'aporã. Ko tembiapo oñe'ẽ ñemomba'apo rehe, opavave niko oikuaa ha'eha pe omongu'evéva ava ha tetãnguéra kakuaa, tembikuaareka hesegua guive, ha'e tembiporu ikatúva oipytyvõ ogehupyty haḡua añetegua moingepy, jaguerekorõ peteĩ ñemomba'apo, avei hi'upyrã ome'ẽ tekosãso ha ñemomba'eguasú. Ko tembiapo ohuptyséva ombohekopytee tapichakuéra hekoambuéva ñemomba'apo reko Tetãvore Ka'agusupegua, ary 2021. Ojeporu peteĩ tapereko ojesarekóva papygua rehe, Tembiaporã ra'anga tembiasapyre'ýva, techaukarã ombovoréva. Techapyrã oñembyatyva'ekue 63 tapicha hekoambuéva Tetãvore Ka'aguasugua, oguerékóva mba'apo ojejaporõ guare tembiapo. Ko jehechaukarã ndaha'etí probalístico de conveniencia, ojeporu avamohenda papapy techaukarã oñehesa'ýijo haḡua apopyme'ẽ oñembyatyva'ekue, 21 guive 53 ary peve oguereko umi oikeva'ekue kóvape hetave 30 ha 39 arypegua, 56% ha'e imeña kuñáva ha oñemoaranduva'ekue 46% itapykueve. 86% omba'apo tetãmba'épe, 36% omba'apo ñeñangarekohápe ha 40% he'i ohupytyha mba'aporepy michívéva. Tekoambue tete rehegua ha'ekuri 43% ha 47% hekoandúva (hendu ha techa), 43% onaséma voi péicha. 84% oimo'ã ohapejokoha chupe oiketarõ omba'apóvo. Katu oikevove omba'apo, 46% he'i ndaiporiha mba'eve ohapejokóva hembiapokuaa ha iñakapup'ã imba'apohápe. Pe ohapejokovéva chupekuéra he'i

ndaipóriha arandupy omoingéva tapicha rekoambuévape.

ÑE'Ë REKOKATU : Moinge, tekoambue, mohendaporã hekopegua.

AUTOR CORRESPONDIENTE: Gladys Damiana Florentín de Rodas. Máster en Salud Pública. Universidad Nacional de Caaguazu. Coronel Oviedo, Paraguay. **Email:** damiflorentin@hotmail.com

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES: **Gladys Damiana Florentín de Rodas** realizó la revisión y análisis de los estudios, participó en la redacción del manuscrito y en la revisión final. **Fátima Lucía Alderete Rivas:** contribuyó en la redacción del manuscrito, elaboración del resumen, elaboración de conclusiones y participó en la revisión final.

CONFLICTO DE INTERÉS: Los autores declaran no tener conflicto de interés.

INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (2020) define a las personas con discapacidad (PcD) como “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”, definición y denominación que, a lo largo de la historia, han estado en constante debate, permanente revisión y consecuentemente ha tenido muchos cambios a lo largo del tiempo.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Capacidad y la Salud (CIF) distingue cuatro tipos de discapacidad. Física: que ocurre al faltar o quedar disminuida una parte del cuerpo, lo cual impide desenvolverse de manera convencional. Sensorial: corresponde a la discapacidad causada por la disminución o pérdida de capacidad visual o auditiva, o por problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje. Intelectual: es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida. Psíquica: está relacionada con el comportamiento del individuo, caracterizada por la presencia de trastornos de comportamiento adaptativo, están incluidos en ésta categoría las enfermedades mentales (CIF, 2011)

Por otro lado, la inclusión laboral implica ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, sin discriminaciones e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos (OIT, 2002). La Organización Internacional del Trabajo (2004), en el documento “Inclusión de la discapacidad” define este término como las acciones de “promover y garantizar la participación de personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindarles los apoyos necesarios y unos ajustes razonables para permitir su plena participación”.

Para que la inclusión, en este caso, laboral, pueda ser efectiva, las instituciones y empresas deben realizar los denominados ajustes razonables, que constituyen las modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (ACNUR, 2021)

Definidos los términos de PcD, inclusión laboral e inclusión de la discapacidad, a continuación, se mencionan las barreras encontradas en la bibliografía, que se presentan al hablar de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El acceso al empleo para cualquier persona es normalmente obstaculizado por la escasa oferta laboral, las exigencias formativas y la experiencia previa, estas dificultades se incrementan al tratarse de personas con discapacidad, ya que, además de los mencionados obstáculos, deben superar determinadas barreras. En el informe de la Fundación Encuentro, citado por Villa Fernández (2003), se reconocen las siguientes barreras: Barreras sociales: que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social, siendo la discriminación el término más utilizado para nombrar esta barrera. Barreras del entorno físico: que limitan o impiden el acceso, la movilidad

o la comunicación. Las barreras del entorno físico pueden ser salvadas con los ajustes razonables, tanto de infraestructura física como de las formas comunicacionales y labores asignadas. Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional. Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección (Villa Fernández, 2003)

Con el desarrollo inclusivo se busca lograr un mayor dinamismo económico y también mayores niveles de inclusión e igualdad social. Se trata de una estrategia de largo plazo con un crecimiento económico basado en una menor heterogeneidad estructural y más desarrollo productivo, que considere explícitamente la situación diferenciada de los estratos productivos y sociales en el proceso (ONU, 2008).

Esto exige diseñar y construir mecanismos de integración productiva y social, a fin de asegurar que el mayor dinamismo económico tenga efectos positivos sobre el empleo, la distribución del ingreso y la inclusión social. La formulación de políticas consecuentes con esta visión del desarrollo, requiere de un cambio de enfoque para conjugar dos líneas de actuación fundamentales: el cambio estructural que promueva un crecimiento económico y el diseño de iniciativas para avanzar en materia de igualdad en el acceso al empleo y por ende a los resultados del progreso alcanzado (CEPAL, 2010).

La noción de política de desarrollo inclusivo y convergencia productiva comprende el conjunto de acciones de políticas macroeconómica y financiera, comercial, educativa, científica y tecnológica, regulatoria y todas aquellas que incidan en la creación de incentivos y espacios para todos por igual (ONU, 2010).

Como principio de la acción pública, el desarrollo inclusivo es un objetivo que está estrechamente vinculado con la búsqueda de eficiencia productiva y la equidad en todas sus dimensiones, lo que implica necesariamente adoptar decisiones de alcance con respecto a las condiciones de la producción, la distribución del ingreso, el empleo, el bienestar y la igualdad de oportunidades (CEPAL, 2010).

En la región latinoamericana, a pesar de los avances recientes en los indicadores cuantitativos y cualitativos del mercado laboral, persisten procesos de exclusión que obstaculizan el acceso al empleo productivo y el trabajo decente que promueve el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. En América Latina y el Caribe, se identifican obstáculos para el acceso al mercado laboral, al empleo en general, al empleo en sectores de media y alta productividad y al empleo formal en estos sectores y se muestra que estos obstáculos afectan de manera diferenciada a distintos grupos de la población en edad de trabajar, como lo son las mujeres, los emigrantes, los descendientes y miembros de pueblos originarios y las personas discapacitadas (CEPAL, 2015).

El trabajo es la llave maestra para la igualdad, eje de la integración social y económica y mecanismo fundamental de construcción de autonomía, identidad, dignidad personal y ampliación de la ciudadanía (Rames, 2014). El 80% de los ingresos totales de los hogares latinoamericanos proviene del trabajo, que, por lo tanto, es también el principal motor para la superación de la pobreza y el acceso al bienestar y a la protección social (Amanrante, Arim y Dean, 2014). Sin embargo, el mundo del trabajo también puede producir y exacerbar desigualdades sobre todo entre los grupos más vulnerables entre los que se encuentran los discapacitados .

Ya sea que la discapacidad de intelectual- lo que levara a un bajo nivel educacional-, o discapacidad motora, visual, auditiva, sigue siendo este grupo uno de los más vulnerables en materia de acceso a un empleo decente y una remuneración justa (Vicente, Alberich, García, López y Jiménez, 2014). Las instituciones gubernamentales son determinantes en la inserción laboral, a pesar de la existencia de prejuicios de quienes otorgan empleos, lo que se suma a la falta de fiscalización . Además, las desigualdades sociales impulsan la exclusión (Danel,

2020). Se hace evidente que es necesario un nuevo modelo de emplear a estos sujetos que pueda generar la inclusión laboral no solo desde el establecimiento legislativo sino desde un cambio de paradigma social en la apreciación y valoración de los sujetos discapacitados (Ferrente y Durkuen, 2017).

En Paraguay, la ley 2479/04 establece la obligatoriedad de incorporación de las personas con discapacidad en las instituciones públicas, este cuerpo legal dispuso que la cantidad mínima de PcD debía ser de al menos el 2% del plantel de funcionarios, debiendo el postulante presentar una discapacidad mínima del 40%. En el año 2008, la ley fue modificada por la 3585/08 en algunos artículos, aumentando ese porcentaje al 5% del plantel de funcionarios, debiendo el postulante presentar una discapacidad mínima estimada en 33%.

La certificación de discapacidad recae en Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad (SENADIS), cuya creación data del año 2012. Esta institución tiene como primera función la de formular políticas nacionales, relacionadas con las discapacidades, acorde a las obligaciones derivadas de tratados internacionales de derechos humanos en materia de personas con discapacidad y las acciones necesarias para dar cumplimiento a los programas nacionales y someterlas para la aprobación del Presidente de la República (SENADIS, 2012)

Si bien la ley establece una sanción pecuniaria a los responsables de entes públicos que no cumplan con lo establecido, no existe un control efectivo de su cumplimiento, se constata a simple vista que existe aún una escasa inclusión laboral de las personas con discapacidad. La ley 2479/04 designa a la Secretaría de la Función Pública como responsable de hacer cumplir lo establecido en la ley. En ese sentido, queda mucha tarea pendiente en el control del cumplimiento de la Ley, pero por otro lado, no se puede desconocer la cantidad de PcD que está trabajando en el sector público, tal vez no es en la medida de lo mínimamente establecido, constituye un avance en materia de inclusión.

En el caso de las empresas del sector privado, al no haber normativa que lo exija, son excepcionales los casos de contratación de personas con discapacidad, lo que deja al descubierto su escasa cultura inclusiva, la cual también caracteriza a la sociedad de la que forman parte.

No existen datos oficiales sobre el porcentaje de PcD con empleo, pero simplemente al ver las cifras de desempleo formal existente en la población general, se puede estimar que ese porcentaje será varias veces superior al tratarse de este segmento de la población.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo de corte transversal. Formaron parte de la población, personas con discapacidad, del Departamento de Caaguazú, que contaban con empleo al momento de realizar el estudio. La cantidad poblacional fue desconocida, al no existir un registro oficial de las mismas. La muestra obtenida fue de 63 personas. El muestreo aplicado fue no probabilístico de conveniencia. Los investigadores visitaron y realizaron llamadas telefónicas a empresas públicas y privadas, para averiguar si existían personas con discapacidad en su plantilla y solicitando el número de contacto de las mismas, de esa manera se accedió a los participantes. En la mayoría de los casos, las encuestas se aplicaron en línea y en otros casos, de la forma tradicional, en el formato papel. La habilidad en el uso del teléfono inteligente y las aplicaciones de mensajería, por parte de las PcD, incluso de los que cuentan con discapacidad visual, ha facilitado la tarea de recolección de datos, pues a priori, el trabajo previó la colaboración de un interprete de señas, cuyo concurso no fue necesario. La encuesta aplicada fue formulada en base a los objetivos de la investigación, se realizó la validación cuantitativa, resultando un α de Cronbach= 0,82. Estuvo dividida en 3 secciones: la primera de datos sociodemográficos y laborales, la segunda sobre aspectos relativos a la discapacidad del participante y por último, la sección de preguntas relacionadas con las barreras en el acceso laboral, así como también las barreras existentes para que las PcD alcancen su desarrollo personal y profesional. Una vez concluida la recolección, las encuestas completadas en formato papel fueron cargadas en una planilla Excel y agregadas a la que

fueron contestadas en línea. Los datos fueron analizados en el programa estadístico Stata 14.0 y fueron representados en tablas de frecuencias absolutas y porcentajes. Para la asociación de variables se utilizó el test exacto de Fischer, con un nivel de significancia de 0,05.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la tabla 1, la edad de los participantes estuvo comprendida entre 21 a 53 años siendo la franja etaria mayoritaria, la de 30 a 39 años con el 40% (25), seguida de participantes de entre 21 a 29 años representando el 27% (17). El 56% (35) correspondió al sexo femenino y el 44% (28) al masculino. El nivel de formación predominante fue el de secundaria, con el 46% (29) seguido de personas con estudios universitarios con el 40% (25).

Tabla 1. Distribución de los participantes según características sociodemográficos. n=63

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21 a 29 años	17	27%	27%
30 a 39 años	25	40%	67%
40 a 49 años	14	22%	89%
50 a 53 años	7	11%	100%
Sexo			
Femenino	35	56%	56%
Masculino	28	44%	100%
Formación académica			
Secundaria	29	46%	46%
Universitaria	25	40%	86%
Posgrado	9	14%	100%
Totales	63	100%	

Fuente: elaboración propia con base a datos recolectados para la investigación (2021).

Con respecto a las características laborales, el 86% (54) de las personas encuestadas, correspondieron al sector público, sólo el 14% (9) provino del sector privado. La labor más frecuente que realizan fue la administrativa con el 36% (23) y de personal de apoyo con el 21% (13), en cuanto al nivel salarial mensual, el 63% (40) refirió percibir el salario mínimo y el 29% (18), percibe un monto mayor al salario mínimo. En cuanto a la forma en la cual los participantes se movilizan para ir a trabajar, el 84% (53) manifestó que lo realiza por sus propios medios (tabla 2).

Tabla 2. Distribución de las personas con discapacidad según características laborales. n=63

Empresa en la cual trabaja	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pública	54	86%	86%
Privada	9	14%	100%
Labor que realiza			
Administrativa	23	36%	36%
Personal de apoyo	16	26%	62%
Limpieza	13	21%	83%
Recepcionista	9	14%	97%

Otros	2	3%	100%
Salario			
Menor al salario mínimo	5	8%	8%
Salario mínimo	40	63%	71%
Mayor al salario mínimo	18	29%	100%
Forma en que se moviliza para llegar al trabajo			
Por sus propios medios	53	84%	84%
A través de otras personas	10	16%	100%
Totales	63	100%	

Fuente: elaboración propia con base a datos recolectados para la investigación (2021).

Con respecto al tipo de discapacidad, según la clasificación CIF, el 53% (33) presentó discapacidad física o motora y el 47% (30) presentó discapacidad sensorial, de los cuales el 33% (21) correspondió a la auditiva y el 14% (9) a la visual (tabla 3).

Tabla 3. Distribución de los participantes según datos relacionados a su discapacidad. n=63

Tipo de Discapacidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Física	33	53%	53%
Auditiva	21	33%	86%
Visual	9	14%	100%
Causa de la discapacidad			
De nacimiento	27	43%	43%
Adquirida por enfermedad	14	22%	65%
A causa de accidente	22	35%	100%
Totales	63	100	

Fuente: elaboración propia con base a datos recolectados para la investigación (2021).

En la tabla 4 se muestra las barreras que perciben los participantes, donde el 84% (53) considera que existen barreras al momento de acceder a trabajar, pero una vez que accedieron al trabajo, el 46% (29) ha opinado que no existen barreras que limiten su desarrollo personal o profesional en el trabajo. Entre las principales barreras para el acceso al trabajo, se sitúan: la falta de cultura de inclusión y políticas públicas no inclusiva. Según el 64% (40) de los encuestados, el establecimiento donde trabaja, está medianamente adaptado para que las PcD puedan desenvolverse con normalidad.

Tabla 4. Barreras para el acceso y desenvolvimiento laboral, según la percepción de los participantes. n=63

Considera que las PcD tienen barreras al momento de acceder a algún trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	53	84%	84%
No	10	16%	100%

Cual considera la barrera más importante para acceder a un trabajo

No existen barreras	10	16%	16%
Falta de cultura de inclusión	27	43%	59%
Políticas públicas no inclusivas	9	14%	73%
Infraestructura	8	13%	86%
Las tareas que pueden realizar son limitadas	6	9%	95%
Discriminación	3	5%	100%

La infraestructura de su lugar de trabajo, está adaptada para que las PcD puedan desenvolverse

No	4	6%	6%
Medianamente	40	64%	70%
Totalmente	19	30%	100%

Cual considera que es la mayor barrera que existe en su lugar de trabajo, que limita su desarrollo personal o profesional

No existen barreras	29	46%	46%
Comunicacional	24	38%	100%
Infraestructura	10	16%	62%
Totales	63	100%	

Fuente: elaboración propia con base a datos recolectados para la investigación (2021).

En los participantes con discapacidad visual y auditiva, predominó quienes consideraron que la falta de cultura de inclusión es la barrera más importante para el acceso al trabajo. Los que tienen discapacidad visual, en mayor porcentaje opinaron que no existen barreras. En la relación entre el tipo de discapacidad de los participantes y las barreras para el acceso al trabajo que los mismos perciben, se registró asociación estadísticamente significativa (tabla 5).

Tabla 5. Barreras para el acceso identificadas según la percepción de los participantes, por tipo de discapacidad. n=63

Barreras identificadas en el acceso al trabajo	Tipo de Discapacidad			p valor
	Física	Visual	Auditiva	
No existen barreras	6 (18%)	4 (44%)	0	0,001*
Falta de cultura de inclusión	12 (36%)	1 (11%)	14(67%)	
Políticas públicas no inclusivas	3 (9%)	3 (33%)	3 (14%)	
Infraestructura	8 (24%)	0	0	
Las tareas que pueden realizar son limitadas	1 (3%)	1 (11%)	4 (19%)	
Discriminación	3 (9%)	0	0	
Total columna	33 (100%)	9 (100%)	21 (100%)	

Fuente: elaboración propia con base a datos recolectados para la investigación (2021).

*Fischer exact test.

Las personas con discapacidad física y auditiva, respondieron en mayor medida que no existen barreras que limitan su desarrollo laboral o profesional. Los que tienen discapacidad auditiva, opinaron en mayor medida que los problemas comunicacionales afectan su desarrollo laboral. La asociación entre el tipo de discapacidad y las barreras percibidas, resultó estadísticamente significativa (tabla 6).

Tabla 6. Barreras existentes en el trabajo, que limitan su desarrollo personal y profesional, según la percepción de los participantes, por tipo de discapacidad. n=63

Barreras que limitan su desarrollo laboral o personal	Tipo de discapacidad			p valor
	Física	Visual	Auditiva	
No existen barreras	15 (45%)	9 (100%)	5 (28,8%)	
Infraestructura	8 (24%)	0	2 (10%)	0,001
Comunicacional	10 (30%)	0	14 (67%)	
Total columna	33 (100%)	9 (100%)	21 (100%)	

Fuente: elaboración propia con base a datos recolectados para la investigación (2021).

El presente trabajo estuvo limitado por la escasa cantidad muestral obtenida, a pesar de la búsqueda exhaustiva realizada, lo cual deja al descubierto que aún la sociedad no ha normalizado el acceso al trabajo de las PcD, esta afirmación se sostiene por la poca cantidad que cuenta con un empleo. Este análisis se refuerza al momento de realizar la comparación de lo que ocurre en el sector público y el privado. En el sector público, con la Ley 3585/08, a pesar de que todavía es de bajo acatamiento, debido a que no se aplican las sanciones establecidas por ley, se ha encontrado la mayor parte de la muestra. En el sector privado, al no existir obligación legal de hacerlo, son muy pocas las que tienen en su plantilla de funcionarios a las PcD.

Según los datos recolectados, casi todos coincidieron que existen barreras para obtener un empleo, pero en el desenvolvimiento del trabajo, consideran que no existen barreras que los limiten, pero lo que llamó la atención, en la relación entre el tipo de discapacidad y la percepción de las barreras limitantes en el trabajo, las personas con discapacidad visual, en su totalidad respondieron que no existen barreras, contrariamente a lo que se pudiera pensar, dimensionando todo lo que implica ese tipo de discapacidad, lo cual, al contrastar con lo expuesto en el marco teórico, donde se habla de las barreras mentales, que consiste en un tipo de barrera que se pone el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección (Villa Fernández, 2003). Por lo que se pudo ver, estos participantes no tienen esas barreras mentales, lo cual le permite pensar de esa manera y poder desarrollarse sin limitaciones.

Otro aspecto importante obtenido en los resultados es la falta de cultura inclusiva como barrera más frecuentemente nombrada por los participantes, entendiendo la cultura inclusiva como la búsqueda de procesos de construcción social y la lucha contra la desigualdad (Jimenez, 2020), como se menciona en varias partes del presente trabajo, se debe instalar el tema de la inclusividad, no solo en las políticas públicas (que en cierto modo están

delineadas), sino más bien en la sociedad, para que en el mediano plazo las personas tengan una mentalidad más inclusiva, menos indiferente, ya que una importante cantidad de paraguayos presenta algún tipo de discapacidad. Tanto a nivel gubernamental como la propia ciudadanía como sociedad deben ocuparse del tema para que las PcD puedan llevar una vida digna.

CONCLUSIONES

Participaron del trabajo 63 personas con discapacidad que cuentan con empleo. En base a los objetivos planteados en esta investigación, se expresan las siguientes conclusiones:

Hubo predominancia de personas del sexo femenino, sus edades comprendidas entre 21 y 53 años, el porcentaje mayoritario tuvo entre 30 a 39 años, seguido de la franja etaria de entre 21 a 29 años. El nivel de formación de la mayoría fue de secundario, seguido del universitario.

En cuanto a las características laborales, fue mucho mayor la cantidad de participantes del sector público, la labor administrativa y de apoyo fueron los tipos más frecuentes, la mayor parte percibe al menos el salario mínimo y se moviliza por sus propios medios para llegar al trabajo. En lo que respecta al tipo de discapacidad, se identificaron tres tipos: la física, auditiva y visual (estas dos últimas están comprendidas en el tipo de discapacidad sensorial), el mayor porcentaje de participantes presentó discapacidad visual. Casi la mitad de los participantes presenta discapacidad de nacimiento.

Un alto porcentaje percibe que existen barreras para el acceso al trabajo, pero una vez que ha accedido al empleo, los mismos encuestados consideraron que no existen barreras que limiten su desarrollo personal o profesional. Con respecto a las adecuaciones de la infraestructura en el establecimiento laboral, más de la mitad refirió que existe medianamente una adecuación.

En la relación entre las barreras percibidas por los participantes y el tipo de discapacidad, existió asociación estadísticamente significativa entre el tipo de discapacidad con las barreras de acceso laboral y con las barreras que limitan su desarrollo personal y profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia de la ONU para refugiados (2021). *Discapacidad y movilidad humana*. [Internet] Recuperado de: <https://www.acnur.org/60f887544>
- Aguilar Rivera, T. E., & Villamar Perez, P. S. (2020). *Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas). Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+Ley+Org%C3%A1nica+de+discapacidades+de+Ecuador+garantiza+el+derecho+al+trabajo+remunerado+en+condiciones+de+igualdad&btnG=#:~:text=repositorio.ug.edu.ec
- Amarante, V., Arim, R., & Dean, A. (2014). The effects of being out of the labor market on subsequent wages: evidence for Uruguay. *Journal of Labor Research*, 35(1), 39-62. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Amarante%2C+Ver%C3%B3nica%2C+Rodrigo+Arim+y+Andr%C3%A9s+Dean+%282012%29.+The+effects+of+being+out+of+the+labor+market+on+subsequent+wages%3A+evidence+for+Uruguay%2C+serie+Documentos+de+Trabajo+%28DT+10%2F12%29%2C+Montevideo+Instituto+de+Econom%C3%ADa%2C+Universidad+de+la+Rep%C3%BAblica.+&btnG=#:~:text=Labor%20Research%2C%202014%20%2D-,Springer,Based%20on%20administrative
- Bornand, M. A. I., & Chiguay, L. M. (2016). Representaciones sociales sobre inclusión de personas con discapacidad en educación superior. *REXE-Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13(26), 117-130. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=mexico+Inclusi%C3%B3n+de+las+Personas+con+Discapacidad+promulgada+en+el+a%C3%B1o+2011&btnG=#:~:text=Experiencias%20en%C2%A0%E2%80%A6%2C%202016%20%2D-,rexe.cl,-%E2%80%A6%20KEY%20WORDS%20INCLUSION

- Chico, R. A. R., y Stelluto, D. P. P. (2019). Derechos de las personas con discapacidad hacia la inclusión sociolaboral. *Visión Ecuador y Venezuela. Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(7), 85-97. Recuperado en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=2007%2C+en+Venezuela+Ley+para+las+Personas+con+Discapacidad&btnG=#:~:text=de%20la%C2%A0%E2%80%A6%2C%202019%20%2D-,retosdelacienciaec.com,-%E2%80%A6%20Recibido%3A%202019%2D01
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010). Panorama social de América Latina. [Internet] Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/ps>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Panorama social de América Latina 2014. . [Internet] Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39965-panorama-social-america-latina-2015>
- Consultoría Integral Delta. (2012). *Estudio de prevalencia de Discapacidad en la Región Oriental del Paraguay*. Asunción.
- Danel, P. (2020). *Trabajo Social y discapacidad: Intervenciones, trayectorias y temporalidades*. Fundación La Hendija.
- Ferrante, C., y Dukuen, J. (2017). "Discapacidad" y opresión: Una crítica desde la teoría de la dominación de Bourdieu. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(40), 151-168. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2017&as_yhi=2021&q=discapacidad+y+trabajo+vision+social&btnG=#:~:text=Ciencias%20Sociales%2C%202017%20%2D-,scielo.edu.uy,-%E2%80%A6%20los%20principios%20de
- Formonte, M. M. (2015). Análisis del diseño e implementación de la Ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, por la cual garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=colombia+Ley+Estatutaria+1618+aprobada+en+Colombia+el+2013%2C+plantea+que+las+personas+con+alg%C3%BA+tipo+de+discapacidad+tienen+derecho+al+trabajo&btnG=#:~:text=repository.javeriana.edu.co
- Flores, N., Jenaro, C., López, J., & Beltrand, M. (2014). Actitudes, Barreras y Oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 613-619.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2012). *Atlas de Género*. Asunción: INE.
- Jiménez Julio. *La cultura inclusiva para la atención a la diversidad (2020)*. Dilemas contemporáneos de educación política valores.
- Navarro Peralta, I., y Sassi Jerez, V. (2020). *Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el sistema público: el caso de FOSIS en el marco de la ley de inclusión laboral 21.015* (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano). Recuperado: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=chile+Ley+N%C2%BA+21.015&btnG=#:~:text=Espa%C3%B1ola%20de%C2%A0%E2%80%A6%2C%202018%20%2D-.cielolaboral.com,-%E2%80%A6%20Ley%20N%C2%B0%2020.422
- Organización de Naciones Unidas. (2008). La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades. [Internet] Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2889-la-transformacion-productiva-20-anos-despues-viejos-problemas-nuevas>
- Organización de Naciones Unidas. (2010). Estudio económico de América Latina y el Caribe, 2009-

2010. [Internet] Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1070-estudio-economico-america-latina-caribe-2009-2010-impacto-distributivo-politicas>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_191382.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2020). PAHO. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Organización Mundial de la Salud. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, Versión Abreviada*. Madrid: Grafo S.A.

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=En+Argentina+la+Ley+del+sistema+de+protecci%C3%B3n+integral+de+las+personas+en+situaci%C3%B3n+de+discapacidad+manifestaba+la+obligaci%C3%B3n%2C+tanto+para+entidades+de+gobierno+como+privadas%2C+de+emplear+un+4%25+de+quienes+demuestran+estar+en+esta+condici%C3%B3n.+&btnG=#:~:text=e%20Sociedade%2C%202021%20%2D-,SciELO%20Brasil,-%E2%80%A6%20Acesso%20em%3A%205

Pupiales, B., & Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas. *Archivos de Medicina*, 279-289.

Remes, J. (2014). A tale of two Mexicos: Growth and prosperity in a two-speed economy. *NAFTA 20 years later*, 14-3. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Bilo%2C+Eduardo+y+otros+%282014%29%2C+A+Tale+of+Two+Mexicos%3A+Growth+and+Prosperity+in+a+Two-Speed+Economy%2C+McKinsey+Global+Institute%2C+marzo.+&btnG=#:~:text=years%20later%2C%202014%20%2D-,piie.com,-CONFIDENTIAL%20AND%20PROPRIETARY

Rodríguez González, R. C. (2014). Motivación a los trabajadores discapacitados y su inserción en el área laboral. [Internet] Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=En+Honduras+la+Ley+de+Equidad+y+Desarrollo+Integral+para+las+Personas+con+Discapacidad+indica+al+Estado+como+garante+del+derecho+a+un+trabajo+digno%2C+apropiado+a+sus+condiciones+personales.+&btnG=#:~:text=Rodr%C3%ADguez%20Gonz%C3%A1lez%20%2D%202014%20%2D-,repositoriocdpd.net,-%E2%80%A6%20La%20Declaraci%C3%B3n%20de

SENADIS. (2012). Ley 4720 de Creación de la Senadis. Asunción.

Silvestre, G. F., Ramalho, C. V. N., y Hibner, D. A. (2018). La accesibilidad como un nuevo derecho de la personalidad en Brasil: el Estatuto de la Persona con Discapacidad (ley 13.146/2015) y el daño moral que surge de la inaccesibilidad. *Derecho PUCP*, (80), 9-31. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=brasil+ley+empleo+discapacidados&btnG=#:~:text=revistas.pucp.edu.pe

Secretaría de la Función Pública. (19 de Setiembre de 2018). *Secretaría de la Función Pública*. Obtenido de https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/PlanInclusionSFP2018_6s5xawji.pdf

Soria Caparachin, P. R., y Carpio Bueno, M. (2018). El derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad frente al rol tuitivo del Estado peruano. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=per%C3%BA+Per%C3%BA+a+trav%C3%A9s+de+la+Ley+General+de+la+Persona+con+Discapacidad+manifiesta+el+respeto+al+derecho+laboral%2C+en+un+trabajo+libremente+elegido+o+aceptado%2C+con+igualdad+de+oportunidades+y+remuneraci%C3%B3n+&btnG=#:~:text=Carpio%20Bueno%20%2D%202018%20%2D-,repositorio.utesup.edu.pe,-

%E2%80%A6%20laboral%2C%20reconocidos%20en

Vicente-Herrero, M. T., Alberich, J. I. T., García, M. J. T., López-González, Á. A., y Jiménez, E. A. (2014). Trastorno de estrés postraumático y trabajo. Criterios de valoración en incapacidad y discapacidad. *Revista Española de Medicina Legal*, 40(4), 150-160. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=Garc%C3%ADa%3B+Maia,+2014+discapacidad+empleo#:~:text=Espa%C3%B1ola%20de%20A0%E2%80%A6%2C%202014%20%2D-,Elsevier,-El%20trastorno%20por

Villa Fernández, N. (2003). Situación laboral de personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Madrid*, 393-424