

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2515>

El modelo social de la discapacidad: la inserción laboral en el departamento de Itapúa – Paraguay

The social model of disability: job insertion in the department of Itapua – Paraguay

Norma Mariela Barrios de Núñez

marielanu19@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-5143-9159>
Universidad Nacional de Itapúa
Encarnación – Paraguay

Gustavo Núñez Esquivel

gnunez868@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0923-6779>
Universidad Nacional de Itapúa
Encarnación – Paraguay

Artículo recibido: 02 de agosto de 2024. Aceptado para publicación: 17 de agosto de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Este trabajo se llevó a cabo en la República de Paraguay en el año 2021, en donde se investigó a las personas con discapacidad desde el modelo social. Se tuvo como objetivo identificar las dimensiones que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidad en las municipalidades del departamento de Itapúa. Se abordó la investigación desde un enfoque mixto, transversal, descriptivo y no experimental. En el trabajo de campo se realizaron encuestas a treinta y un funcionarios con discapacidad de las instituciones municipales del mencionado departamento. Los individuos fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Además de esto se realizaron entrevistas a cuatro jefes municipales y a cuatro funcionarios con discapacidad. Los resultados expusieron que la mayor proporción de los funcionarios con discapacidad que trabajan dentro de las municipalidades del departamento de Itapúa son del género masculino, mayormente presentan discapacidad motriz, con buena formación académica, capaces de desenvolverse de manera independiente dentro del entorno laboral y de desempeñarse en las actividades encomendadas. Así también se encontró que es relevante la voluntad e interés por parte de los jefes o encargados en hacer cumplir la ley de inserción laboral existente en el país, para el empleo de las personas con discapacidad. En conclusión, las personas con discapacidad están accediendo a oportunidades laborales dentro de estas instituciones municipales de una manera muy parsimoniosa y esta constituyen las oportunidades de acceso al primer empleo, para la gran mayoría de las personas con discapacidad.


Palabras clave: discapacidad, inserción laboral, instituciones, empleo, modelo social

Abstract

The work was carried out in the Republic of Paraguay in 2021, where people with disabilities were investigated from the social model. The objective was to identify the dimensions that affect the labor insertion of people with disabilities in the municipalities of the department of Itapúa. The research was approached from a mixed, transversal, descriptive and non-experimental approach. In the field work, surveys were carried out with thirty-one officials with disabilities from the municipal institutions of the

aforementioned department. Individuals were selected through simple random sampling; In addition to this, interviews were carried out with four municipal leaders and four officials with disabilities. The results showed that the largest proportion of officials with disabilities who work within the municipalities of the department of Itapúa are male, mostly have motor disabilities, with good academic training, capable of functioning independently within the work environment and performing in the entrusted activities. Likewise, it was also found that the will and interest on the part of the bosses or those in charge of enforcing the labor insertion law existing in the country for the employment of people with disabilities is relevant. In conclusion, people with disabilities are accessing job opportunities within these municipal institutions in a very parsimonious way and these constitute the opportunities to access the first job for the vast majority of people with disabilities.

Keywords: disability, job insertion, institutions, employment, social model

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Barrios de Núñez, N. M., & Núñez Esquivel, G. (2024). El modelo social de la discapacidad: la inserción laboral en el departamento de Itapúa – Paraguay. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 3588 – 3603. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2515>

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho de todos los seres humanos, sin embargo; no todas las personas tienen las oportunidades de acceder en actividades productivas apropiadas y en especial énfasis las personas con discapacidad, quienes se encuentran más expuestas a no encontrar trabajo o acceden a oportunidades laborales fuera de sus capacidades, con bajas remuneraciones, por mencionar algunos de ellos (Pacheco 2017).

En esta investigación se estudia el empleo de las personas con discapacidad desde el modelo social específicamente, que según Padilla (2010) este modelo responde a los requerimientos de las personas con discapacidad por parte de la comunidad, es decir lo que la sociedad debe proveer para la inclusión, que la discapacidad no es un problema propio solo de la persona que lo presenta, sino también del entorno y que involucra a la sociedad, por lo tanto; en este estudio se dejan de lado los otros modelos de la discapacidad.

Se abarca este modelo social de la discapacidad teniendo en cuenta que, en la investigación se propone el estudio de la persona con discapacidad en su interacción y participación con el medio en el que se desenvuelve laboralmente, atendiendo además que en este modelo la discapacidad no se trata como un problema lineal y propio solamente de la persona, sino que va mucho más que un rasgo personal e involucra tanto a la persona como al entorno y la sociedad, esto en cuanto a la inclusión, las facilidades de movi­lidades, las oportunidades de participación, las infraestructuras, así como también las diferentes dificultades con los que se encuentran las personas con discapacidad.

Respecto al empleo de las personas con discapacidad, la Organización Internacional del Trabajo (2014), habla del principio de la no discriminación, de que las leyes y las adopciones de políticas antidiscriminatorias constituyen los elementos claves para este principio, para explicar de que las personas con discapacidad son seres humanos inherentemente iguales y por lo tanto, tienen derecho al mismo trato y las mismas oportunidades que todos sin discriminación y en particular en el empleo.

Cabe recalcar que en Paraguay existen muy pocas investigaciones respecto a las personas con discapacidad. Sin embargo; se destaca el trabajo realizado por Reyes (2015) quien realizó un estudio en el año 2014, en donde analizó la contratación e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Paraguay, investigación en donde encontró que la incorporación laboral de este grupo de personas era muy baja y que debía ser trabajado arduamente para mejorarla. Además, había manifestado el mencionado autor que, en el año 2014 el Paraguay contaba con aproximadamente 316.324 personas con discapacidad en edad económicamente activa, de las cuales 15.816 estaban en condiciones de ser insertadas laboralmente, pero que de esta población apenas el 1% habían logrado ser insertados laboralmente hasta ese momento.

Esta situación de la difícil y escasa inserción laboral de las personas con discapacidad, no deja de lado al departamento de Itapúa, que según informes publicados, por la Secretaría de la Función Pública (2020) se pudo constatar que hasta el año 2020 se encontraban solamente 53 personas con discapacidad insertados laboralmente dentro de las municipalidades de los 30 distritos que conforman este departamento, observándose además que tan solo en 4 de las municipalidades tales como: Yatytay, General Artigas, Capitán Meza y Carlos Antonio López, eran las instituciones que contaban en ese periodo con la incorporación del 5% de funcionarios con discapacidad sobre el total de sus empleados, en cumplimiento a la Ley Nro. 3585/2008, en tanto que 15 municipalidades se encontraban en proceso de cumplimiento de la ley. Cabe destacar además que 11 de las municipalidades no tenían incorporada ninguna persona con discapacidad entre sus funcionarios, dejando en evidencia que la contratación de estas personas sigue siendo todo un desafío para estas instituciones en Paraguay.

Ante lo expuesto; la elección del tema de investigación surgió debido a la escasa oportunidad laboral que encuentran las personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas del país, específicamente dentro de las municipalidades del departamento de Itapúa y lo que condujo a la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las dimensiones personales, académicas, sociales y laborales que inciden en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad en las municipalidades del departamento de Itapúa?

Estas situaciones encontradas impulsaron la realización de la investigación, considerando que las personas con discapacidad están accediendo escasamente a las oportunidades laborales en las municipalidades del citado departamento y lo que ha planteado como objetivo identificar las dimensiones que inciden en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en las municipalidades del departamento de Itapúa, con el fin de mejorar las oportunidades de inserción de estas.

En cuanto a la metodología, se destaca que la investigación tuvo un enfoque mixto, del tipo descriptivo, con un diseño no experimental y transversal.

Además, estuvo delimitada con los conceptos de discapacidad e inserción laboral de las personas en las municipalidades del departamento de Itapúa. La misma fue realizada en el primer semestre del año 2021, tomando como población a las personas con discapacidad que se encuentran insertados laboralmente dentro de las municipalidades del mencionado departamento.

Referente al trabajo de campo, se realizaron encuestas a funcionarios con discapacidad de las municipalidades del departamento de Itapúa. Se recabaron además informaciones por medio de entrevistas realizadas a jefes municipales y a funcionarios con discapacidad.

DESARROLLO

La aceptación social de una persona es muy importante, pues la participación en un entorno positivo, constituye la base para que se sienta motivada, interprete sus experiencias, maneje sus emociones, ya que un individuo que percibe una satisfacción de sus necesidades, que se siente valorado y respetado por su entorno, es una persona que presenta un funcionamiento psicosocial más saludable, en comparación a aquellos que se sienten insatisfechos en sus necesidades básicas (García Mazzieri, 2010).

El trabajo es un derecho de todos los seres humanos, en donde se busca la inserción en una actividad productiva, constituyéndose un aspecto muy importante tanto en la esfera social como en lo personal. Sin embargo; hay que considerar que no todas las actividades productivas pueden considerarse apropiadas para todas las personas. Así mismo ocurre con las personas con discapacidad, quienes se encuentran más expuestas a encontrar oportunidades laborales muy por debajo o por encima de sus capacidades y potencialidades, sin considerar los factores o las características propias de las personas, quienes en la mayoría de las ocasiones encuentran las oportunidades muy diferentes a sus intereses, con remuneraciones que no son justas, ambientes laborales no acordes, con actividades fuera de sus capacidades, entre otros (Pacheco, 2017).

Con relación a la inclusión laboral de la persona con discapacidad, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos, que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La misma está basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Principios que han sido proclamados en los siguientes instrumentos internacionales: El Convenio 159 de la OIT (1983) relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), el Programa de Acción Mundial para los Impedidos de 1982 y las Normas

Uniformes Sobre Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad de 1993 (Naciones Unidas, 2001, como se citó en Hernández, 2015).

Cabe destacar además que las tasas de empleos para las personas con discapacidad presentan distinción por género y por el tipo de discapacidad. Así pues, los hombres son contratados con más frecuencia que las mujeres, mientras que la discapacidad física es la más favorecida, por lo que sigue habiendo aspectos que generan desigualdad social (Alcover y Pérez, 2011). Otro aspecto que evidencia la desigualdad social, es la diferencia salarial que perciben las personas con discapacidad en relación a los empleados sin discapacidad (Aguilar y Yusta, 2017).

Según Pacheco (2017) la incorporación laboral de las personas con discapacidad ha ido en aumento en los últimos años pero que, sin embargo, los procesos de inclusión varían en las distintas instituciones, que existen barreras u obstáculos para el acceso al empleo en la función pública y que las instituciones públicas realizan la inserción laboral de las personas con discapacidad, pero solo para el cumplimiento de las leyes existentes.

Así también, los autores Alcover y Pérez Torres (2011) indicaban que existen actitudes negativas hacia las personas con discapacidad por parte de los empleadores o de los responsables de las empresas o instituciones, con un prejuicio hacia sus capacidades potenciales, estereotipos e ideas falsas preconcebidas tales como; la baja capacidad de aprendizaje, altos costos de las adaptaciones de los lugares y puestos de trabajos, entre otros y que los problemas de inserción laboral de las personas responden a una diversidad de factores tales como el nivel educativo, una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas reales del sistema productivo, entre otros, lo que dificulta aún más las oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

Por otro lado; Anaya (2019) sostuvo que el nivel de estudio constituye un factor importante para la equiparación entre las personas con y sin discapacidad y que cuanto mayor nivel educativo alcanzan, aumentan la inserción laboral y las oportunidades se hacen más evidentes.

Así también; el autor Ocampos (2006) indicó que la población de hombres es la que cuenta con mayor porcentaje en cuanto a la inserción laboral. En tanto que Reyes (2015) expone que las mujeres fueron las que más se acercaron a solicitar empleo en la SENADIS, quienes en su mayoría están con discapacidad física o motora, con baja formación académica no llegando ni a la secundaria completa, destacando una vez más la desigualdad social en cuanto al género.

Del mismo modo; Chérrez et al. (2019) halló en su investigación que la mayoría de las personas con discapacidad había alcanzado al menos el bachillerato. Sin embargo; Arango et al. (2012) en una investigación realizada en la ciudad de Medellín (Colombia), encontró que el nivel académico de las personas con discapacidad era muy bajo, que ni siquiera habían logrado llegar a la secundaria y que esto les limitaba a insertarse laboralmente.

Otro aspecto no menos importante es la prevalencia de la discapacidad según las áreas urbanas y rurales, donde Ocampos (2006) sostuvo que en el sector rural existen menos proporciones de personas en situaciones de discapacidad.

Por otro lado; la inclusión laboral de las personas con discapacidad, según la Secretaría de la Función Pública (2018) se debe dar mediante un proceso implementado de manera gradual por parte del Estado, de forma a brindarles oportunidades de inclusión social en condiciones dignas, que les permitan desarrollar sus potencialidades y tengan las oportunidades de acceso a sistemas de bienestar social institucional como cualquier otro trabajador.

Respecto a Paraguay, actualmente existe la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS), que fue creada por la Ley Nro. 4720/12, dependiente de la

Presidencia de la República, que es el órgano rector de las instituciones del área de la discapacidad, cuyo objetivo es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, que tiene entre algunas de sus funciones las de elaborar y dar seguimiento a proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida y la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias; así como la de fomentar la participación ciudadana en actividades tendientes a la inclusión social de las personas con discapacidad, colaborar con los directores de comunicación del Estado en el manejo de información sobre inclusión y los derechos de las personas con discapacidad, entre otros (Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, [SENADIS], 2021).

Cabe destacar además que; en Paraguay existen leyes para la inserción laboral de las personas con discapacidad, tal como la Ley Nro. 2479/2004 y su modificatoria Ley N°. 3585/2008 que establecen la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, en la que se indica que todos los organismos y entes del Estado, incorporarán dentro de sus planteles un porcentaje no inferior del 5% de personas con discapacidades del total de empleados. Sin embargo; muy pocas son las instituciones públicas que ponen en práctica la inserción laboral de estas personas, destacándose que, de 415 instituciones públicas, tan solo 28 se encontraban cumpliendo con la cuota mínima del 5%, lo que equivale a un 6.78% del total (Secretaría de la Función Pública, 2020).

Son los entes públicos los que deben fomentar las prácticas de integración de las personas con discapacidad, para que estas personas no sean excluidas de las oportunidades y participación en todos los sectores sociales y del disfrute de todos sus derechos (Oliver et al., 2012). Así mismo; Santero et al. (2016) destacó que las instituciones no encuentran dificultades para la integración de las personas con discapacidad, pero que sí deben enfrentarse con dificultades en relación a la adaptación de las personas con discapacidad al entorno laboral, constituyéndose esta en un escenario que debe ser trabajada.

Pacheco (2017) sostuvo además que las personas con discapacidad que han logrado acceder a un empleo en la función pública, encuentran pocas oportunidades de crecimiento y de alcanzar los cargos directivos, destacando que los que han encontrado las oportunidades de insertarse en el empleo, sólo realizan actividades de ordenanzas o secretarías, independientemente de su formación académica.

Las personas con discapacidad componen una parte importante de la población, quienes continuamente deben superar los obstáculos y barreras que existen dentro de la sociedad y los que les impiden en ocasiones lograr la integración social (Mercado García y García, 2010). Uno de estos obstáculos constituye la discapacidad que presenta la persona y que sigue siendo uno de los factores más importantes de exclusión, al no considerarse que las personas con discapacidad, también tienen capacidades (Luque y Flores, 2017). El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo y en la inserción laboral participan múltiples variables tanto personales, medioambientales como sociales, por los que su participación en el mercado es mínimamente (Mercado García y García, 2010).

METODOLOGÍA

La investigación se realizó en el primer semestre del año 2021, en las municipalidades del departamento de Itapúa. En la misma se tomaron a las personas con discapacidad y se estudiaron las dimensiones personales, académicas, sociales y laborales del proceso de inserción laboral de las mismas. Quedaron excluidas de la investigación las personas con discapacidad, funcionarios del sector privado y los que residen fuera del departamento de Itapúa.

En cuanto al tipo y diseño de investigación, la misma tuvo un diseño no experimental, transversal, descriptivo. El enfoque fue mixto, pues implicó la recolección y el análisis de datos cuantitativos y

cuantitativos, así como la integración y discusión conjunta de los mismos (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población estuvo constituida por 53 individuos con discapacidad insertados laboralmente en las municipalidades del departamento de Itapúa, según datos proveídos por la Secretaría de la Función Pública, en sus publicaciones realizadas hasta el mes de noviembre del año 2020.

Con el fin de determinar el tamaño de la muestra, se aplicó la fórmula estadística para población finita.

El nivel de confianza deseado (Z), se estableció en función al interés del investigador, dependiendo del grado de confianza, que cuanto más elevado sea el nivel de confianza, mayor también será el tamaño de la muestra (Aguilar Barojas, 2005).

Tal es así que, en este caso en particular se fijó el valor del 90% de nivel de confianza, cuyo valor de Z calculado fue de 1.645, para un error del 10%, quedando el valor del error $d = 0.1$

Una vez calculado el tamaño de la muestra que arrojó un total de 31 individuos, con la fórmula estadísticas aplicada, se procedió a tratarlas en proporción por zonas geográficas según la distribución del departamento de Itapúa (sur, centro y nordeste), los que conforman los conglomerados y dentro de los mismos fueron seleccionados por muestreo aleatorio simple, los individuos con discapacidad insertados en las municipalidades del este departamento.

Tabla 1

Distribución de muestras por zonas geográficas.

Zonas geográficas de Itapúa	Población de empleados con discapacidad insertados laboralmente en las municipalidades	Porcentajes	Cantidades de muestras
Sur	14	26%	8
Centro	18	34%	10
Nordeste	21	40%	13
Total	53	100%	31

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los instrumentos fueron probados primeramente con pruebas piloto, aplicados a los individuos que no formaron parte de las muestras, lo que posteriormente permitió la realización de los ajustes necesarios en los instrumentos, corrigiendo ambigüedades, preguntas repetidas, redacciones, de comprensión y hasta quedar preparados para su aplicación final.

Posteriormente se procedió a la recolección de los datos, aplicando los instrumentos confeccionados para el enfoque cuantitativo, a los individuos de la muestra seleccionada. En cuanto a las entrevistas, estos fueron realizados previo acuerdo con los entrevistados, empleando una guía de entrevistas, estas fueron grabadas con el apoyo de equipos de audios/grabaciones y posteriormente transcritas en Word para el análisis. El proceso de trabajo de campo fue alternado con periodos de trabajos de gabinete, con el fin de ordenar y sistematizar la información, a medida fueron recolectados, para finalmente interpretarlas de manera conjunta.

Para el procesamiento de los datos, se procedió a la revisión de las informaciones de campo de las encuestas que fueron aplicadas, para identificar posibles errores que pudieron haberse encontrado durante la recolección. Una vez depurados los datos, se prosiguió con la codificación de las respuestas

correspondientes a los datos obtenidos en las preguntas abiertas. La codificación consistió en la agrupación de las respuestas similares entre sí para dar lugar al tratamiento informático.

Posteriormente; finalizada la codificación de los datos, estos fueron cargados en una matriz, en donde se observaron y verificaron que no existieran errores de digitación, para luego proceder a analizarlos estadísticamente.

Respecto a los datos cuantitativos, fueron cargados primeramente en planillas Excel y posteriormente la misma fue migrada al software SPSS, seguidamente se procedió al ajuste de los datos con la técnica estadística del factor de ponderación. Esta técnica permitió corregir los desequilibrios porcentuales entre la población y la muestra de cada zona estudiada. En la misma se obtuvieron los siguientes valores: para la zona sur un valor de 0.888888889, para la zona centro el valor de 1.00 y para la zona nordeste el valor de 1.083333333.

Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS versión 25 para la obtención de los estadísticos descriptivos tales como las tablas de frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central, gráficos, entre otros (Hernández Sampieri et al., 2014).

Por otro lado, las entrevistas realizadas fueron transcritas en el procesador de textos Word, así tal y como fueron mencionadas por los participantes y seguidamente fueron analizadas por medio del análisis del discurso, técnica cualitativa para comprender e interpretar los contenidos.

Cabe precisar lo que se entiende por discurso que, desde un punto de vista sociológico, se puede definir como cualquier práctica por la que los sujetos dotan de sentido a la realidad. Definido en estos términos, el discurso presenta una diversidad de formas muy amplia. Cualquier práctica social puede ser analizada discursivamente. Pero los discursos que tienen mayor interés, son aquellos que tienen una forma verbal, ya sea ésta oral o escrita (Ruiz Ruiz, 2009).

En cuanto a las consideraciones éticas, se explicó a los participantes de que las informaciones obtenidas, serían tratadas con absoluta confidencialidad, dejando claro que en ningún caso los datos personales serían revelados y que las indagaciones serían analizadas en forma conjunta, con el único propósito de responder a los objetivos de la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se observó que las municipalidades del departamento de Itapúa presentan un mayor porcentaje de funcionarios con discapacidad entre los que tienen 21 a 30 años, evidenciando además que cuentan con un mínimo de funcionarios con discapacidad con edades mayores a los 50 años. En tanto que, en cuanto al género es mayoritariamente masculino.

Tabla 2

Tabla de contingencia según zonas geográficas, edades y género

		Zonas geográficas (en %)			Total
		Centro	Sur	Nordeste	
Rango de edades	21 a 30 años	70	25	38,5	45,2
	31 a 40 años	20,0	12,5	30,8	22,6
	41 a 50 años	10	25	23,1	19,4
	51 a 60 años	0	12,5	7,7	6,5
	71 a 80 años	0	25	0	6,5
	Total		100	100	100
Género	Femenino	20	14,3	14,3	16,1
	Masculino	80	85,7	85,7	83,9
Total		100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

Tras el análisis de los resultados, se pudo observar que el sexo y la edad son aspectos que inciden para las oportunidades de empleos de las personas con discapacidades en las municipalidades del departamento de Itapúa. Es decir que cuanto más joven es la persona, mayores oportunidades tiene de estar empleado dentro de estos entes municipales y que los del sexo masculino son los que más están insertados laboralmente, dejando en evidencia de que las mujeres son las que menos acceso tienen al empleo en estos entes municipales.

En cuanto a la edad de las personas que acceden a los empleos, los resultados de esta investigación señalan que el rango de edades entre 21 a 30 años son los que tienen mayor participación en los empleos.

En cuanto al género de las personas insertadas laboralmente en las municipalidades del departamento de Itapúa, los hombres son los que mayormente tuvieron acceso al empleo, cuyos resultados coinciden con lo indicado por Alcover y Pérez (2011), así como Ocampos (2006), Reyes (2015) quienes encontraron un comportamiento similar en cuanto a la inserción laboral de los hombres y en la que las mujeres quedaban en desventaja en el acceso al empleo.

En la tabla 3, con relación al tipo de discapacidad que presentan las personas que trabajan en las municipalidades del departamento de Itapúa, existen mayores porcentajes de personas con discapacidades motrices, en tanto que en porcentajes mínimas se observaron a los funcionarios que se encuentran con discapacidades múltiples o los que están con discapacidades intelectuales/mentales.

Tabla 3

Tipo de discapacidad según zonas geográficas

Discapacidades/tipos		Zonas geográficas			Total
		Centro	Sur	Nordeste	
Tipos de discapacidades	Sensoriales	30	37,5	21,4	28,1
	Intelectual/mental	0	0	14,3	6,3
	Motrices	60	25	57,1	50
	Múltiples	10	37,5	7,1	15,6
Total		100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

Se observa en la tabla 3 que las personas con discapacidad física o motriz son los que más oportunidades de acceso al empleo han encontrado en estas instituciones municipales, en tanto que en menor porcentaje pudieron acceder al empleo los que presentan discapacidades sensoriales, intelectuales/mentales y los que presentan discapacidad múltiple.

Estos resultados guardan una coincidencia por lo encontrado por Alcover y Pérez, (2011) quienes habían señalado que las personas con discapacidad física o motriz fueron las más favorecidas, por lo que sigue habiendo aspectos que generan desigualdad social en cuanto al tipo de discapacidad y las oportunidades laborales.

En la tabla 4 se observa que un elevado porcentaje de los encuestados con discapacidades sensoriales, motrices o múltiples fueron los que manifestaron que les afectan “poco” la discapacidad para las actividades laborales que ejecutan en las municipalidades, en tanto que; un 50% de los que presentan discapacidades intelectuales/mentales fueron los que expresaron que les afectan “mucho”.

Tabla 4

Grado de afección en la actividad laboral según tipo de discapacidad

		Tipos de discapacidad				Total
		Sensoriales	Intelectuales/mentales	Motrices	Múltiples	
Grado en que le afecta la discapacidad para las actividades	Nada	11,1	0	20	20	16,1
	Poco	77,8	50	53,3	80	64,5
	Mucho	11,1	50	26,7	0	19,4
Total		100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

Los tipos de discapacidades les afectan “poco” a la mayoría de las personas para las actividades diarias, sin embargo, no todas las personas con discapacidades tuvieron las mismas oportunidades de ser empleados, pues el tipo de discapacidad fue relevante para la inserción laboral de las personas en las municipalidades del departamento de Itapúa. Tal es así que las instituciones municipales insertaron mayoritariamente a personas con discapacidades motrices, dejando en desventaja las posibilidades de inserción laboral a las personas que presentan otros tipos de discapacidades.

Así también la situación puede volverse un poco más compleja inclusive para las personas que tienen discapacidades intelectuales/mentales en referencia a los otros tipos de discapacidades y más aún por la dependencia de terceros que pueden implicar estas personas para las ejecuciones de las actividades, según lo mencionaba una persona entrevistada, quien expresaba lo siguiente:

“En el caso de este muchacho que le comentaba, que tiene una severa discapacidad mental, tenemos como su testigo para la firma de sus documentos y demás cosas, porque él no escribe, entonces esa persona le firma el documento y le informa” (U.K., Municipalidad de Pirapó, Pirapó, 26 de abril del 2021).

Es evidente que no todas las personas con discapacidades tienen las mismas oportunidades de acceder a un empleo y que la misma puede estar afectada por el tipo de discapacidad, independientemente del desenvolvimiento individual que tenga la persona y lo que en ocasiones no

son tenidas en cuenta por los responsables de las instituciones, sino que impacta más su tipo de discapacidad que otros aspectos o características para la inserción laboral.

En la tabla 5, se observa que existen mayores porcentajes de funcionarios con discapacidades que alcanzaron la secundaria completa como máximo grado de instrucción con un 30.0%, en tanto que existen inclusive los que llegaron hasta la educación universitaria, pero con un 23.3% y otro grupo minoritario que manifestaron ser analfabetos.

Tabla 5

Grado de instrucción alcanzado según zona geográfica

Grado de instrucción según zonas geográficas (en %)					
		Centro	Sur	Nordeste	Total
Grado de instrucción alcanzado	Analfabeto	0	14,3	0	3,3
	Primaria incompleta	10	57,1	7,7	20
	Primaria completa	0	0	15,4	6,7
	Secundaria incompleta	20	14,3	15,4	16,7
	Secundaria completa	40	0	38,5	30
	Universitaria	30	14,3	23,1	23,3
Total		100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

Se observa que las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en las municipalidades del departamento de Itapúa, están logrando alcanzar niveles superiores de instrucción, como la educación secundaria e inclusive llegando algunos hasta los estudios universitarios.

Los resultados encontrados en esta investigación en cuanto al acceso a niveles superiores de formación académica y mejores oportunidades guardan relación con lo planteado por Anaya (2019), y Arango et al. (2012) quienes resaltan que el factor más determinante para conseguir empleo en las personas con discapacidad es el nivel de instrucción.

En la tabla 6, se observa que el 90.3% de los funcionarios con discapacidad expresaron que no se realizaron adecuaciones al lugar de trabajo, independientemente a su tipo de discapacidad.

Tabla 6

Adecuaciones requeridas en el entorno laboral según tipo de discapacidad

		Tipos de discapacidades				Total
		Sensoriales	Intelectuales/mentales	Motrices	Múltiples	
Se realizó alguna adecuación a su puesto de trabajo	Si	22,2	0	6,7	0	9,7
	No	77,8	100	93,3	100	90,3
Total		100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

Los funcionarios con discapacidades en su mayoría expresaron que no se realizaron ninguna modificación o adecuaciones al área de trabajo u oficina en donde se desenvuelven. Sin embargo; es

importante resaltar que algunos manifestaron que se hicieron distribuciones de mobiliarios, destacando que los que mayormente requieren de algunos ajustes fueron los funcionarios con discapacidades sensoriales y otros con discapacidades motrices.

Así también expresaba una persona entrevistada, que en muchas ocasiones no se dispone de todo lo necesario para la ubicación al puesto laboral de una persona según el tipo de discapacidad, pero que sin embargo esto no constituye un obstáculo para la inserción laboral de estas personas dentro de los entes municipales. “Sí, están dadas las condiciones de las instalaciones al menos, eso si no será un inconveniente, aunque no tenemos todas las comodidades para una persona que usa sillas de ruedas por ejemplo, pero igual se les podría ubicar en un área que le sea fácil el acceso y la circulación” (J.R., Municipalidad de Jesús, Jesús, 24 de abril del 2021).

Las dificultades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad están presentes de alguna manera en una sociedad donde todavía se siguen trabajando en mejorar las condiciones de accesibilidad del entorno, en donde la inclusión de las personas se están dando aunque de manera muy lenta en los sectores y entornos tanto sociales, educativos, entre otros, pero que sí es posible lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, si hay voluntad de los responsables o encargados de las contrataciones dentro de los entes, que las condiciones de las infraestructuras representan dificultades menores y lo que en ocasiones pueden ser mejoradas con algunos ajustes o refacciones mínimas, según lo encontrado en los resultados de la tabla 6 y lo mencionado por el entrevistado y lo que refleja una semejanza con lo señalado por Moreira y Carvalho (2014), quienes habían destacado que las instituciones están poniendo en práctica la inserción laboral de las personas y que aunque todavía no han logrado llevarlo a cabo plenamente por diversas razones, pero que realizando las adecuaciones necesarias de las infraestructuras del entorno laboral entre otros cambios, es posible poner en práctica la inserción y disminuir de esta manera la población desempleada de personas con discapacidad.

Así mismo Santero et al. (2016), destacaba que las instituciones no encontraban dificultades para la integración de las personas con discapacidad, pero que sí deben enfrentarse con dificultades en relación a la adaptación de las personas con discapacidad al entorno laboral, constituyéndose esta en un escenario que debe ser trabajada.

Para conocer las razones por las que les ha costado conseguir empleo a las personas con discapacidad y el grado de dificultad, se procedió a realizar una tabla cruzada entre las variables “grado de dificultad” y “razones principales”, lo que se observa en la tabla 7, y en la que se puede destacar que un elevado porcentaje expresó que ha encontrado mucha dificultad para el acceso al empleo, argumentando como una de las principales razones a la discapacidad que tiene la persona, seguida de la formación académica insuficiente y por último la falta de experiencia.

Tabla 7

Grado de dificultad para conseguir empleo según razones principales

		Grado de dificultad		
		Regular	Mucho	Total
Razones principales	Por mi discapacidad	25	76,5	66,7
	No tengo experiencia	50	5,9	14,3
	Mi formación académica no es suficiente	25	17,6	19
Total		100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

El acceso al empleo se ha identificado como todo un desafío para la persona con discapacidad, por lo que conseguir un trabajo no es una tarea fácil; de que los motivos principales no fueron justamente la poca formación académica ni la falta de experiencia, sino la discapacidad con lo que se encuentra la persona, según argumentaron los funcionarios con discapacidad que se encuentran trabajando en las municipalidades del departamento de Itapúa, quienes comentaron que acudían a las entrevistas de trabajos pero que muchas veces quedaban automáticamente sin las posibilidades de emplearse cuando los contratantes observaban que la persona interesada en el puesto contaba con alguna discapacidad.

Respecto a lo expresado en el párrafo anterior, en donde la discapacidad se constituye como una de las razones principales para no acceder al empleo, estos coinciden con algunos autores quienes expresaban que existen prejuicios o conceptos desfavorables hacia la persona con discapacidad que busca insertarse laboralmente, tal y como lo mencionan Alcover y Pérez Torres (2011), Mercado García y García (2010) y Luque y Flores (2017), de que existen actitudes negativas o ideas falsas de parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o atribuciones tales como qué; los mismo poseen baja capacidad de aprendizaje, altos costos para las adaptaciones de lugares y puestos de trabajos, eran las barreras más significativas para contratar a personas con discapacidad y por los que los dejan o excluyen generalmente de las oportunidades de contrataciones laborales.

Para conocer si el tipo de discapacidad afecta o no para la realización de los trabajos con la presencia de un supervisor de manera constante, se realizó una tabla cruzada de los “tipos de discapacidades” y las “condiciones de realiza el trabajo”, lo que arrojó como resultado que la persona que se encuentra con discapacidad motriz es la que realiza generalmente los trabajos sin una supervisión de manera constante, en tanto que aquel que está con discapacidad sensorial es el que más requiere trabajar con supervisión tal como se observa en la tabla 8.

Tabla 8

Condiciones para realizar un trabajo según tipos de discapacidades

		Condiciones de realizar su trabajo		Total
		Con supervisión	Sin supervisión	
Tipos de discapacidades	Sensoriales	30,80%	27,80%	29,00%
	Intelectuales/mentales	7,70%	5,60%	6,50%
	Motrices	30,80%	61,10%	48,40%
	Múltiples	30,80%	5,60%	16,10%
Total		100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de campo y procesados por el software SPSS versión 25.

Las oportunidades de poder desempeñarse de manera independiente y sin tener que depender de la supervisión de una persona es muy importante para las personas con discapacidad. Estas personas que fueron contratadas como funcionarios de las municipalidades del departamento de Itapúa, fueron ubicadas en su mayoría en cargos o puestos de trabajos acordes a sus formaciones y según su tipo de discapacidad. Aunque cabe destacar que; no todos comentaron que podían realizar los trabajos encomendados sin una supervisión o ayuda. Los que manifestaron que trabajan en las instituciones municipales con la ayuda de un compañero o con la de un jefe fueron las personas con discapacidades sensoriales, como los que no ven, no hablan o no escuchan en su gran mayoría. Trabajar sin supervisión constante no es sinónimo de que los funcionarios se desempeñan libremente ni de que realizan las

tareas sin ningún control, sino que los mismos trabajan bajo los comandos de un jefe, pero que sí son capaces de desenvolverse en los quehaceres por sí mismos.

CONCLUSIONES

La integración laboral de las personas con discapacidad es un ámbito aún muy poco abordado en Paraguay, por lo tanto; dentro de este artículo se busca contribuir con la inserción laboral de las personas con discapacidad, brindando informaciones que puedan potenciar las oportunidades de acceso al empleo de estas personas, facilitando su inclusión laboral y que les permitan su desarrollo como persona dentro de la sociedad en donde se desenvuelven. Dentro de la investigación desarrollada, se encontraron datos que pueden aportar y mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad que trabajan dentro de las municipalidades del departamento de Itapúa son en su gran mayoría de edad muy joven de 20 a 30 años, evidenciando de que cuanto mayor es la persona, la inserción laboral se vuelve un caso más complejo, la mayoría de los insertados se encuentra con discapacidad motriz, esto se debe a que los mismos son los que presentan menos dificultades para las realizaciones de las tareas, quienes pueden hacerlo sin la necesidad de una constante supervisión, en tanto que los que están con otros tipos de discapacidades, requieren de mayor acompañamiento. Además, cuentan con buena formación académica, la mayoría han alcanzado la educación secundaria y otros inclusive la educación universitaria, sin embargo; la formación académica alcanzada no constituye una garantía para el acceso al empleo, pero es un medio que puede ayudar a conseguir el empleo.

Son personas capaces de desenvolverse de manera independiente dentro del entorno laboral y de desempeñarse en las actividades encomendadas. Para la mayoría este trabajo constituye el acceso al primer empleo, aunque sostuvieron que no perciben el salario mínimo exigido por ley como remuneraciones mensuales en su gran mayoría.

Mayoritariamente son del género masculino, lo que refleja la realidad de las mujeres con discapacidad en cuanto a las oportunidades de inclusión laboral, quienes han encontrado pocas ventajas en el acceso al empleo en estas instituciones municipales.

Las personas con discapacidad están logrando ser incluidos lentamente en las municipalidades del departamento de Itapúa, quienes están brindando el acceso al primer empleo para la gran mayoría. Si bien se ha avanzado bastante en los últimos tiempos, todavía se observaron falencias en el cumplimiento lento de las leyes laborales de inserción, por lo que aún queda mucho por hacer al respecto.

Tal y como se vienen mencionando varios aspectos como las dimensiones personales, como ser la edad, el género, el tipo de discapacidad, la dimensión académica y profesional alcanzada, las actividades laborales encomendadas, las adecuaciones del entorno laboral, el desenvolvimiento independiente de la persona con discapacidad, por mencionar algunos de ellos, juegan un papel fundamental para la inserción laboral de las personas con discapacidad en las municipalidades del departamento de Itapúa, además de la voluntad de los responsables.

REFERENCIAS

- Aguilar Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. 7.
- Aguilar, P., & Yusta, N. (2017). La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad. EMPLOYABILITY OF DISABLED PEOPLE., 6(2), 1-19. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2017.060230.1-19>
- Alcover, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57, 206-223. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- Amparo Oliver, Sancho, P., & Galiana, L. (2013). Calidad de la empleabilidad en universitarios con discapacidad. 3. <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3603>
- Anaya, R. M. (2019). Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Salamanca]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=255916>
- Arango, D. C., Martínez, A. A., Molina, L. R., & Segura Cardona, Á. M. (2012). Educación, Salud Y Empleo De La Población Con Algún Tipo De Limitación. Medellín, 2008. EDUCATION, HEALTH AND EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH SOME SORT OF LIMITATION. MEDELLIN, 2008., 17(1), 77-91.
- Chérrez, P. C., Molina Enríquez, I. M., & Pesantez Cedeño, Z. (2019). Análisis de la incorporación laboral de las personas discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador. Caribeña de Ciencias Sociales, junio. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/incorporacion-laboral-ecuador.html>
- García Mazzieri, S. N. (2010). Aproximación psicosocial al concepto de salud mental. 4.
- Hernández Ríos, M. I. H. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. 2, 6, 14.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.
- Luque, P. de la, & Flores, M. V. (2017). La integración laboral de las personas con discapacidad: Un estudio de caso. Gestión Joven, 16, 7.
- Martin Anaya, R. (2019). Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Salamanca]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=255916>
- Mercado Garcia, Esther, & Garcia, L. M. (2010). Insercion_laboral_personas_con_discapacidad.pdf. Google Docs. https://drive.google.com/file/d/1KpUeJKAc7KDBQXsQm3V1gDHjArAf4y4b/view?usp=drive_web&usp=embed_facebook
- Moreira, A., & Carvalho, M. N. (2014). ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NUMA ORGANIZAÇÃO DE GRANDE PORTE. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), 20(2), 496-528. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>
- Ocampos, M. del C. R. (2006). Condiciones sociodemográficas de las personas con discapacidad en Paraguay. Población y Desarrollo, 32, 23-42.

Oficina Internacional del Trabajo. (2014). Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: Directrices. http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_322694/lang-es/index.htm

Pacheco, C. (2017, abril 11). El acceso de las personas con discapacidad a la administración pública en la República del Paraguay. Un estudio en 12 entidades de la capital. Enfoque Territorial. <http://enfoqueteritorial.org.py/el-acceso-de-las-personas-con-discapacidad-a-la-administracion-publica-en-la-republica-del-paraguay-un-estudio-en-12-entidades-de-la-capital/>

Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos* Disability: Context, concept and models. 35.

Reyes, A. R. (2015). Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(2), 209-222-222.

Ruiz Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: Métodos y lógicas. <https://digital.csic.es/handle/10261/64955>

Santero, R., Castro Núñez, B., Martínez Martín, M. I., & Guilló Rodríguez, N. (2016). Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados. 88, 29-59.

Secretaría de la Función Pública. (2018). Plan de Inclusión de Personas con Discapacidad (PcD). 10.

Secretaria de la Función Pública. (2020, noviembre). Informe sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público a noviembre de 2020. Informe sobre personas con discapacidad; APP_AUTOR. <http://www.sfp.gov.py/sfp/seccion/67-situacion-pcd.html>
<http://www.sfp.gov.py/sfp/seccion/67-situacion-pcd.html>

Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). (2021, noviembre 2). Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS). <https://senadis.gov.py/index.php/institucional>