

POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE LAS EMPRESAS DE CIUDAD DEL ESTE PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INCLUSION POLICY OF CIUDAD DEL ESTE COMPANIES FOR THE HIRING OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Anastacia Prieto Gayoso ¹

Leidi Carolina Oviedo Mora²

Raquel Rocío Santander Barreto³

Resumen: El presente estudio está orientado hacia la Política de Inclusión de las Empresas de Ciudad del Este para la Contratación de Personas con Discapacidad implementado dentro de algunas empresas públicas o privadas de Ciudad del Este para ello se realizó una investigación con un enfoque mixto, donde fue diseñada una encuesta estructurada que ha sido aplicada a los funcionarios con Discapacidad de algunas empresas públicas y privadas de Ciudad del Este y una entrevista realizada en el departamento exclusivo a los encargados de las personas con dicha capacidad. Los resultados de los trabajos de campo permitieron evidenciar que las estrategias aplicadas durante el proceso de este trabajo respondieron de manera eficaz en cuanto a las Leyes de inclusión que manifiestan la incorporación de las personas con discapacidad dentro de la entidad Pública y lo mismo que no cumpliera con lo previsto será sancionado a una multa establecida.

Palabra clave: Política, Contratación, Inclusión Laboral.

Abstract: The present study is oriented towards the Inclusion Policy of the Companies of Ciudad del Este for the Hiring of Persons with Different Capacities implemented within some public or private companies of Ciudad del Este. For this, an investigation was carried out with a mixed approach, where it was designed a structured survey that has been applied to officials with different capacities

1 Administración de Empresas de la Universidad Privada del Este, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

2 Administración de Empresas de la Universidad Privada del Este, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

3 Administración de Empresas de la Universidad Privada del Este, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

of some public and private companies in Ciudad del Este and an interview carried out in the exclusive department to those in charge of people with said capacity. The results of the field work made it possible to show that the strategies applied during the process of this work responded effectively in terms of the inclusion laws that show the incorporation of people with different abilities within the Public entity and the same as not comply with the provisions will be sanctioned with an established fine.

Keywords: Politics, Hiring, labor inclusion.

Introducción

El presente trabajo trata sobre la política de inclusión laboral de empresas públicas o privadas a fin de llevar a cabo la política inclusión laboral para las personas con discapacidades. Una discapacidad es parte de la condición humana, pues muchas personas nacen con alguna capacidad que es diferente a los demás, lo cual en algún momento de sus vidas afecta temporal o parcialmente, en muchos casos uno aprende a sobrellevar la vida como lo que es, por lo cual en algunos casos afectará en alguna medida su desempeño natural. Por lo cual se reconoce que las personas con discapacidades, sufren marginación y discriminación en muchas ocasiones de su vida, ya sea en las escuelas, colegios, dentro de la sociedad, y muchas veces por parte de su familia, lo que les lleva a tener además de un problema físico, una baja autoestima.

Las personas que sufren de algún tipo de discapacidad a los demás en muchos casos se convierten como en un colectivo olvidado o simplemente no se les lleva mucho en cuenta para distintas ocasiones, muchos otros casos son el amor para una familia y sociedad ya que por su ternura y amor propio cautivan los corazones de las personas.

Por ende, en las empresas ya sea privada o del estado es necesario llevar a cabo el cumplimiento de la Ley que les permitan establecer políticas de inclusión, para las personas con discapacidades, ofreciendo posibilidades de acceso al trabajo digno a las poblaciones con discapacidades, el trabajo decente y productivo, en un entorno laboral acorde a la capacidad de las personas en el cual manifiesten condiciones de seguridad y equidad para el colaborador.

El objetivo del presente trabajo en base a este panorama, es comprender los procesos de la política de inclusión laboral en las empresas del sector privado y público de la Ciudad de Ciudad

del Este, con el fin de establecer los aspectos positivos y negativos de las políticas de trabajo y los principios que llevan a cabo las empresas en cuanto a la contratación de personas con discapacidades, con el propósito de proponer recomendaciones que permitan el mejoramiento de su desarrollo en cuanto al beneficio a la población de personas con discapacidades.

Planteamiento del problema

La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral ha sido una materia pendiente por muchos años en nuestro país con relación a otras regiones o países, y éstas personas han estado dependiendo casi en su totalidad por familiares o de favores de terceros.

Ha habido una notoria mejora con la aparición de la Ley de inclusión laboral en el país, ya que la misma establecen incentivos para los empleadores a modo de incentivar la contratación de personas con discapacidad, tanto en el sector privado como en el sector público, aunque su aplicación es bastante floja en la actualidad.

La falta de control en el cumplimiento de la citada Ley trae como consecuencia una enorme pérdida para las susodichas personas, ya que no tienen la posibilidad de acceder a un puesto que le pueda representar una vida digna, lo que conlleva a plantearse las siguientes preguntas de investigación:

Preguntas de investigación

Pregunta central

¿Cuál es la política de inclusión laboral implementada por las empresas del sector privado y público de Ciudad del Este?

Preguntas específicas

¿En qué medida se implementa la inclusión laboral de personas con discapacidades en las empresas privadas de Ciudad del Este?

¿Qué función desempeñan las personas con discapacidad dentro de las empresas privadas de Ciudad del Este que las contratan?

¿Cuál es la situación actual que presentan las empresas privadas con relación a la inclusión laboral de

personas con discapacidad?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar la política de inclusión implementada en las empresas del sector privado y público de Ciudad del Este.

Objetivos específicos

Indagar la medida en que se implementa la inclusión laboral de personas con discapacidades en las empresas privadas en Ciudad del Este.

Explicar la función que desempeñan las personas con discapacidad dentro de las empresas privadas de Ciudad del Este que las contratan.

Describir la situación actual que presentan las empresas privadas con relación a la inclusión de personas con discapacidad.

Hipótesis

A mayor cumplimiento de la Ley, mayor contratación de personas con discapacidades.

Variable Independiente

Cumplimiento de la Ley de inclusión

Variable Dependiente

Mayor cantidad de personas contratadas

Importancia del estudio

El presente trabajo trata sobre la Política de Inclusión Laboral en las empresas, lo cual se sustenta en la búsqueda de brindar un empleo digno y decente a las personas con discapacidades, bajo las mismas condiciones laborales, las mismas remuneraciones, los mismos horarios y tareas que los demás.

Además, resulta fundamental establecer una política social y responsable en la inclusión, valorando no solo el aspecto físico de las personas, sino también las diferentes habilidades y valores que pueda contribuir para el mejor funcionamiento de la empresa.

Finalmente, la presente investigación se fundamenta en la idea de hacer conocer la existencia de oportunidades laborales para personas con discapacidad, que sirva como fuentes de información tanto para las personas que se adecuan a la situación como para las empresas que quieran cumplir en mayor porcentaje con su responsabilidad social.

Antecedentes del tema

El primer trabajo de investigación que se relaciona con nuestro proyecto lleva por título La inclusión laboral de las personas con discapacidad presentado por Quiñones Infante, S., Rodríguez Guillén, C. (2015) en la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde analizan las dificultades que se presentan al momento de querer lograr la inclusión social de las personas con discapacidad en el Perú. Los autores cuestionan, por un lado, las distintas acepciones del principio de igualdad, uno de los pilares fundamentales del Estado Constitucional de Derecho, poniendo énfasis en la llamada igualdad de oportunidades y, por otro lado, el marco normativo vigente que regula la situación de las personas con discapacidad. Todo ello con la finalidad de que se pueda brindar un mejor acercamiento a esta problemática, así como poder determinar cuáles son las entidades competentes encargadas de dar solución a la misma, realizando un especial énfasis en lo que a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se refiere.

El segundo trabajo relacionado con el nuestro, lleva por título “Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad” presentado por Salazar, C. (2007), en la Universidad Austral de Chile, Valdivia, donde se analiza un panorama general sobre como el Teletrabajo que puede ser un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad. El objetivo de este estudio consiste en analizar si el teletrabajo es una opción factible de ocupación laboral para personas con discapacidad. Los objetivos específicos son determinar las principales competencias de las personas que deseen teletrabajar y que presenten algún grado de discapacidad e identificar los principales motivos de discriminación laboral con respecto a las personas con discapacidad. Para esto se presentan los resultados preliminares de la encuesta “El teletrabajo como aporte a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con formación profesional en Chile” y una discusión sobre cómo estos resultados pueden contribuir a la

contratación de teletrabajadores con discapacidad. Se concluye que las iniciativas de TT (teletrabajo) orientadas a contratación de personas con discapacidad deben orientarse a satisfacer requerimientos empresariales y sociales con el apoyo de la comunidad en general.

El tercer trabajo que lleva cierta relación con nuestra investigación es titulado “La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual”. El papel de la escuela, presentado por Pallisera, M. (2010), en la Facultad de Educación y Psicología Universitat de Girona, en donde la autora resume que la transición a la edad adulta desde una óptica inclusiva es un proceso especialmente complejo para los jóvenes con discapacidad intelectual. En este artículo se analiza el contexto de los procesos de tránsito mostrando las principales relaciones y discrepancias entre los distintos escenarios donde los jóvenes con discapacidad desarrollan los itinerarios personales que les llevan a la vida adulta. Entre estos escenarios, la escuela –la etapa de la educación secundaria obligatoria– juega un rol fundamental. Por ello, se dedica un apartado específico a realizar una aproximación al papel de la escuela secundaria en la construcción de puentes facilitadores de la inclusión social y laboral. Finalmente, se plantean algunos de los principales retos a los que dar respuesta para mejorar los procesos de tránsito desde una óptica inclusiva.

El cuarto trabajo corresponde a un artículo de una revista y fue hecho en el Paraguay, y lleva por título Empleo de personas con discapacidad: algunas notas sobre su vinculación con la educación en Paraguay (2008–2018), presentado por Pukall Said, R., Cabral López, M. (2020), donde las autoras se resumen que el trabajo y la educación son elementos conformadores de cualquier sociedad y se encuentran estrechamente vinculados. Sin embargo, la inclusión en estos aspectos de las personas con discapacidad es una tarea pendiente en el Paraguay. Esta investigación tuvo como objetivo presentar el empleo en personas con discapacidad y vincularlo con ciertos puntos de la educación escolar básica en Paraguay en el periodo 2008 - 2018. La metodología utilizada fue cuali-cuantitativa, el tipo de investigación bibliográfico-documental y de campo y el nivel de la misma descriptivo. Entre los principales resultados pueden señalarse que la inclusión laboral de personas con discapacidad debe ser profundizada y que, si bien se registran avances en materia educativa, este aspecto debería mejorar para que la empleabilidad sea mayor.

Inclusión Laboral

Concepto

La inclusión laboral es un proceso con enfoque de derechos, que busca asegurar la igualdad

de oportunidades para todos y todas, reconociendo que hay personas que se encuentran en desventaja para ejercer sus derechos (López, M., 2022).

Conceptualizaciones

La inclusión es un concepto que llega a todos los ámbitos. Y, evidentemente, el área laboral tiene una relación directa con la social porque, sin inclusión laboral, no hay inclusión social (Quiñones, S., 2019).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 10 busca la reducción de desigualdades entre y dentro de los países. Y, evidentemente, esta reducción de desigualdades se extiende, igualmente, a las oportunidades de acceso al empleo. Por lo tanto, las políticas de inclusión laboral tienen, hoy en día, una importancia central. Conviene entender el concepto y cómo se aplican estas opciones, tanto en las empresas privadas como en la administración. Si bien es cierto que las políticas de la administración son más inmediatas, no lo son necesariamente en la empresa privada (Op. Cit).

Numerosas resultan ser actualmente las opiniones y estudios de carácter jurídico que versan sobre las dificultades que se presentan al momento de querer lograr la inclusión social de las personas con capacidad diferente. No obstante, pocas son las soluciones que se proponen respecto de cómo conseguir que dichos problemas se lleguen a superar tanto de manera paulatina como efectiva. Vista, así las cosas, los autores en cuestión analizan, por un lado, las distintas acepciones del principio de igualdad, uno de los pilares fundamentales del Estado Constitucional de Derecho -poniendo énfasis en la llamada “igualdad de oportunidades y, por otro lado, el marco normativo vigente que regula la situación de las personas con discapacidad. Todo ello con la finalidad de que se pueda brindar un mejor acercamiento a esta problemática, así como poder determinar cuáles son las entidades competentes encargadas de dar solución a la misma, realizando un especial énfasis en lo que a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se refiere (Op. Cit).

Antecedentes de la Inclusión Laboral

En la última década el tema de capacidad diferente e inclusión laboral ha tomado mayor relevancia en cuanto a temas de investigación se refiere, aunque aun así queda mucho en que avanzar y mejorar. Precisamente se presentan a continuación una serie de investigaciones, donde se desarrollan

temas como la inclusión académica y social como antesala a la laboral, y cómo la discriminación se convierte en la principal barrera, manifestándose en la creencia de que son personas inservibles (Ramírez, K., 2015).

El derecho universal al trabajo y las demandas de inclusión laboral de la población en situación de capacidad diferente son elementos esenciales que persiguen las administraciones públicas de los diferentes países. El análisis del contexto indica altas cifras de desempleo y necesidad de seguir dando pasos que contribuyan a fomentar la inclusión laboral (Op. Cit).

Cuando se aborda la problemática de las personas con discapacidad intelectual, se debe precisar que se trata de una población muy heterogénea, pero que ante la inclusión socio-laboral participa de una problemática en gran medida compartida (2). Como bien se sabe, la actividad laboral se ha convertido en uno de los principales factores de inclusión social de las personas. A pesar de que en toda Latinoamérica y particularmente en Colombia, se han aprobado normas legislativas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, al trabajo, a la no discriminación y a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la situación continúa siendo la misma si no peor (Op. Cit).

Ante el nivel de desempleo de la población general, particularmente de la que se encuentra en situación de discapacidad y sobre todo la de tipo intelectual, la inserción laboral ha dejado de ser un momento para pasar a ser un largo proceso de transición laboral, el cual se espera que se convierta en un cúmulo de oportunidades para esta población en condición de vulnerabilidad (Op. Cit).

Existen diversos autores como Len Barton y Mike Oliver que han enriquecido con sus teorías los pensamientos y obras de quienes llevan en su espíritu el deseo de hacer del ser humano y en especial de las personas en situación de discapacidad una forma permanente de defender los derechos de los mismos y de luchar por la igualdad, el respeto, la integración y la justicia a través del tiempo y de la historia de vida de cada una de ellas y que permiten que estas Leyes se conviertan en experiencias realmente significativas y reales (Op. Cit).

Tipos de Inclusión Laboral

Los tipos de inclusión laboral que existen son varias, según el problema de partida. Los más importantes, aunque no las únicas, son los de este tipo:

Inclusión de género

La inclusión de género busca facilitar la integración de la mujer en el mercado laboral, fundamentalmente de dos maneras. En primer lugar, haciendo que acceda a puestos de trabajo donde hay un número de mujeres reducido. Por otra parte, también la inclusividad en lo referente a las retribuciones, con el objetivo de que, con el mismo trabajo, se cobre lo mismo. Hay que señalar que, en los últimos años, a estas políticas se les ha dado una relevancia especial.

Inclusión de personas con diversidad funcional

La inclusión de personas con diversidad funcional y capacidades diversas es otro de los retos a medio plazo. Muchas personas no pueden trabajar en profesiones para las que sí que están cualificadas por problemas de accesibilidad u otras cuestiones. La diversidad funcional engloba las cuestiones físicas, pero también las intelectuales, de ahí que conviene realizar un enfoque holístico. En consecuencia, no está de más que se tenga en cuenta este proyecto, que vincula también a las empresas privadas.

Inclusión de minorías

La inclusión de minorías, ya sea por cuestiones étnicas o de diversidad sexual, es otra de las políticas clave. Hay que señalar, en este caso, es que existen numerosas posibilidades, de manera que has de comprobar las distintas situaciones.

Inclusión por origen social

La inclusión por origen social se refiere a que las personas capaces puedan llegar a donde lo deseen independientemente de sus orígenes sociales. Este es el concepto de inclusión más antiguo, pero no por eso deja de ser importante.

Tipos de Capacidad diferente

Auditiva

Es la falta, disminución o pérdida de la capacidad para oír en algún lugar del aparato auditivo.

La discapacidad auditiva la podemos entender como la falta, disminución o pérdida de la capacidad para oír en algún lugar del aparato auditivo y no se aprecia porque carece de características física que la evidencien.

Sus causas pueden ser congénita, hereditaria o genética, siendo ésta, la más importante y poco previsible; también se adquiere por problemas de partos anormales, causa fetal o materna; por otitis media y meningitis bacteriana, que producen un deterioro paulatino de la audición o por ruidos de alta intensidad.

Física

Hace referencia a la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute, en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras. Por ello, las personas con discapacidad física encuentran dificultades en la realización de movimientos o en la manipulación de objetos y les puede afectar a otras áreas como el lenguaje.

Intelectual/mental

Las personas con discapacidad intelectual tienen algunas limitaciones para funcionar en su vida diaria. Les cuesta más aprender habilidades sociales e intelectuales para actuar en diferentes situaciones, la discapacidad intelectual aparece antes de los 22 años, la discapacidad intelectual no sólo tiene que ver con la persona. También tiene mucho que ver con su relación con el entorno. La discapacidad intelectual (antes conocido como el retraso mental) es un término que se usa cuando una persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en destrezas tales como aquéllas de la comunicación, cuidado personal, y destrezas sociales. Estas limitaciones causan que el niño aprenda y se desarrolle más lentamente que un niño típico. Los niños con discapacidad intelectual pueden tomar más tiempo para aprender a hablar, caminar, y aprender las destrezas para su cuidado

personal tales como vestirse o comer.

Empresas e inclusión laboral

Una empresa inclusiva reconoce las diferencias, apuesta por la diversidad e incentiva la participación de cualquier persona, independientemente de su condición.

Dentro de una empresa, pueden existir diferentes tipos de diversidad y maneras de gestionarla, como recoge en su estudio la Fundación para la Diversidad.

La riqueza de una empresa no se mide solo en beneficios económicos. También la marca la integración de empleados de distintas generaciones, sexos, perfiles y nacionalidades. El Fondo Monetario Internacional sostiene que la diversidad en el trabajo mejora el ambiente, aumenta el compromiso e incrementa la productividad.

Empresas públicas

Las empresas públicas se crean usualmente con la motivación de brindar bienes y servicios de primera necesidad a la población y está dirigida por el Estado.

Las personas con Discapacidad enfrentan serios inconvenientes para hallar un trabajo estable, debido a su situación física, visual, auditiva y mental; siendo esto el factor principal del alto grado de exclusión social en nuestro país. En la actualidad, el estado ecuatoriano está dando beneficios de toda índole a las personas con capacidades especiales, pero aún existen problemas dentro del sistema por cuanto aún se evidencia desempleo para estas personas e infraestructura adecuada para que se desempeñen con facilidad en el medio. Están convencidos que la inserción laboral se puede incrementar a base de una intensiva campaña gráfica dirigida a empresas públicas que prestan servicios básicos, dándoles asesoramiento para que brinden un mejor servicio, la ayuda y colaboración necesaria con respeto para que ellos sientan que tienen derecho a la igualdad. Debe reconocerse que, para lograr la igualdad para las personas con capacidad diferente, debe ser complementado con el derecho a beneficiarse de las medidas diseñadas para garantizar su independencia, integración y participación en la vida laboral; proponer que se desarrollen eventos y programas de información y capacitación en el sector laboral mediante este plan de trabajo que ayude a concienciar a las personas con discapacidad en el área de trabajo.

Empresas Privadas

Una empresa privada es una organización con fines de lucro que es propiedad de inversionistas particulares. Así, el socio mayoritario no necesariamente es una persona, sino que también puede ser otra compañía, siempre y cuando esta no pertenezca al Estado.

Frente a la inclusión laboral de personas con Discapacidad, es necesario tomar como primer elemento para el desarrollo de dicha laboral la heterogeneidad de las Frente a la inclusión laboral de personas con capacidad diferente es necesario tomar como primer elemento para el desarrollo de dicha laboral la heterogeneidad de las capacidades que una o un grupo de personas pueden presentar de forma individual. Mencionar las capacidades de tipo cognitivo o físico es la expresión más sintética de la multiplicidad de tipos de discapacidad.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario tener en cuenta que para el desarrollo de la inclusión laboral en las organizaciones se requiere no solo de un estudio específico de casos con capacidad diferente, sino que se requiere todo un programa que atienda de forma específica cada capacidad que pueda tener lugar en el puesto de trabajo.

A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, personal que cuenta con las condiciones, habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que limite el desarrollo de funciones laborales. Cuando una organización contrata personal en condición de discapacidad no solo está respondiendo de forma favorable a las dinámicas y propuestas de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sino que fomente dicho proceso en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, es decir, fomente que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones.

Caso Paraguay

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Informe Mundial sobre la persona con Capacidad Diferente, menciona que: “una capacidad diferente forma parte de la condición humana” (OMS, 2011). Durante el transcurso de la vida casi todas las personas sufrirán algún tipo de capacidad transitoria o permanente, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento (Báez-Lebrón, 2015).

En el caso específico de Paraguay, aunque se han realizado iniciativas como la Ley 2479/04, por el cual se establece la “obligatoriedad de la incorporación de personas con capacidad diferente en las instituciones públicas”, a fin de dotar de un marco legal que garantice los derechos laborales de la población con capacidad diferente, aún existen varios obstáculos que imposibilitan el cumplimiento de esta Ley, entre ellas se puede mencionar que no se cuenta con un programa educativo o de formación profesional que cubra las necesidades de este grupo de la población, también la poca sensibilización de las personas en torno a estas condiciones y como mencionan, “los prejuicios sociales, la falta de adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades, las dificultades inherentes a sus propias deficiencias, la incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras arquitectónicas o facilitar su movilidad en los transportes públicos”, son otras de las tantas barreras u obstáculos que impiden la incorporación de personas con Discapacidad a los puestos laborales.

De igual manera, en las empresas del sector privado es latente la falta de incorporación de personas con Discapacidad, según Pelegrina, L. y Sutti, H. (2020) en un simple recorrido por algunos barrios de la ciudad de Asunción se puede notar que en muchas empresas no es común observar a personas con Discapacidad realizando labores dirigidas de manera directa a los clientes. Siendo esto un indicador de la falta de políticas públicas que abarque también a este sector y en consecuencia reforzar y ampliar el cumplimiento de la legislación vigente, lo que se traduce de forma directa en una desmejora de la calidad de vida de este grupo de personas. Entre las empresas donde se percibe una grave deficiencia de inclusión laboral, se encuentran los restaurantes de comida rápida. Este tipo de empresas del rubro gastronómico, son las de mayor crecimiento en los últimos tiempos en la ciudad de Asunción, específicamente en los barrios de Las Lomas y Villa Morra, por lo que es necesario identificar los obstáculos que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad en este tipo de emprendimientos.

Leyes y Normativas en el Paraguay

Ley 2479/2004: Que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas.

Artículo 1º. - 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 2º. - 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 3º. - 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 4º. - El responsable de la institución que no cumpliera con lo previsto en el Artículo 1º 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 5º. - 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 6º. - 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 7º. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

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

Artículo 1º. - Modifícase los Artículos 1º, 4º y 6º de la Ley N° 2479/04 Que Establece la

Obligatoriedad de da Incorporación de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas”, los cuales quedan redactados como sigue:

Art. 1º.- 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 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ley Nº 3540: 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. El congreso de la Nación Paraguaya sanciona con fuerza de Ley.

Artículo 1º.- Apruébese 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”, adoptados por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en la ciudad de New York, Estados Unidos de América, el 13 de diciembre de 2006, y suscritos por la República del Paraguay el 30 de marzo de 2007, cuyo texto es como sigue: “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

Artículo 1 - Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2 - Definiciones

A los fines de la presente Convención: La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso; Por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal; Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables; Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas 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; Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3 - Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 27 - Trabajo y empleo

1. 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.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y

de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Desde el año 2004, nuestro país cuenta con una Ley que establece la incorporación laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas, Ley N° 2479/04 y su modificatoria por medio de la Ley 3585/08 que dispone la incorporación en su plantel a personas con discapacidad en un mínimo de 5% del total de funcionarias y funcionarios de esa institución.

El Decreto del Poder Ejecutivo N° 6369/2011 determina que las entidades estatales deben reservar el 5% de sus cargos vacantes, o en caso de que no lo dispongan, deben realizar las provisiones presupuestarias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y establece los procedimientos para los concursos públicos de oposición que incluye las siguientes etapas.

Pueden participar de los concursos públicos de oposición las personas con discapacidad que acrediten:

- Tener nacionalidad paraguaya
- Ser mayor de edad
- Tener como mínimo un 33% de discapacidad permanente y actual.
- Contar con el certificado de discapacidad expedido por el INPRO u otro órgano competente, hasta dos años antes del concurso.
- Contar con el certificado de discapacidad expedido por el INPRO u otro órgano competente, hasta 2 años antes del concurso.
- Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución Nacional y las Leyes.
- Poseer idoneidad y capacidad necesaria para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido para el efecto.
- Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
- No registrar antecedentes de mal desempeño de la función pública.
- Presentar certificado de antecedentes judiciales y policiales.
- En cuanto a empleo público la Ley es para todas las personas con discapacidad y para mejorar fue modificada en los Art. 1, 4 y 6 de la siguiente manera.

Ley 2479/04 – Artículo 1º.- 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 sus funcionarios administrativos.

Para ser considerado el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 40% (cuarenta por ciento), siendo indispensable la certificación otorgada por el INPRO y representante de la Federación Paraguaya de Discapacitados, respetando las normas técnicas que exigen los organismos internacionales.

Artículo 4º.- El responsable de la institución que no cumpliera con lo previsto en el Artículo 1º de esta Ley, será sancionado con una multa de treinta jornales mínimos establecidos para actividades diversas no especificadas y suspendidos en el cargo, sin goce de sueldo, hasta treinta días. El importe

de multa será transferido al Ministerio de Hacienda, Recurso del Tesoro Nacional, y destinado a las entidades de discapacidad. En caso de que reincidencia, la falta será considerada como grave de acuerdo con las disposiciones previstas en la Ley N° 1626/2000 De la Función Pública.

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

La modificatoria Ley N° 3585/08.- 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 funcionarios.

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

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

El procedimiento para la investigación del hecho tipificado en esta norma será establecido en la Ley 1626/00 De la Función Pública, y en caso de reincidencia la misma será sancionada con destitución.

Art. 6°.- A los efectos del cumplimiento de esta Ley las instituciones señaladas en el Artículo 1° 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.

Capacitaciones e inclusión laboral

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y la empresa de plataforma virtual [incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) en el marco de una alianza estratégica trabajarán de manera conjunta para brindar oportunidades a las personas con discapacidad, mediante cursos de formación y capacitación profesional gratuitos, que aumenten las posibilidades de empleo y emprendedurismo (MIES, 2020).

Las capacitaciones constantes

Esta alianza se realiza con el propósito de construir una sociedad inclusiva facilitando herramientas que permitan que este público objetivo pueda conectarse laboralmente a una oportunidad en las empresas (MIES, 2020).

Mediante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo sea iniciado una serie de acciones, como incluir el logo y el acceso directo de la plataforma [incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) al sitio web del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), www.snpp.edu.py; generando mediante esta acción un acceso de inclusión laboral y la formación y capacitación gratuita para personas con discapacidad (Op. Cit.)

Asimismo, se ha realizado intermediaciones laborales a los postulantes con discapacidad que han registrado sus datos en la Bolsa de Trabajo, mediante las vacancias declaradas por las empresas privadas. Por otra parte, a través de mensajes masivos hemos remitido un mensaje informativo a más de 415 personas con discapacidad registradas en la bolsa de trabajo, sobre las oportunidades que están brindando en el marco de esta alianza (Op. Cit.)

Desde el Ministerio de Trabajo, se busca desarrollar acciones conjuntas con aliados estratégicos mediante una articulación entre instituciones del Estado y organizaciones civiles, con un objetivo común, generar las condiciones para lograr el aumento del acceso de las personas con discapacidad a más oportunidades laborales (MIES, 2020).

Tipos de capacitaciones congruentes con la inclusión

Cursos para la orientación y movilidad de sordos ciegos: En este manual para la orientación y movilidad de sordos ciegos, podrás abordar situaciones cotidianas relacionadas con la habilidad de

las personas con sordera y ceguera para desplazarse. Conocerás que cada persona con sorda ceguera es diferente y necesita unas ayudas específicas, por lo que obtendrás conocimientos esenciales y aplicables cada día.

Curso sobre TDAH e hiperactividad: Este curso sobre TDAH e hiperactividad propone un recorrido teórico-práctico por el discurso actual, como trastorno y como síntoma. Además, enfatiza los efectos del sobre diagnóstico y la sobre medicación en este campo, valorando al mismo tiempo la importancia de atender la particularidad de cada caso. El Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) está clasificado como un trastorno de conducta que suele aparecer en la infancia, generalmente a partir de los 7 años. Se caracteriza porque los niños se muestran hiperactivos (una actividad física excesiva), impulsivos y tiene problemas para mantener la atención en una única actividad de forma continuada.

Curso de Lenguaje Incluyente: Este curso pretende conseguir dos objetivos: en primer lugar, que hagamos una reflexión en conjunto sobre la importancia del lenguaje y sobre qué repercusiones tiene éste sobre nuestras vidas. En segundo lugar, potenciar la responsabilidad social que tenemos como hablantes dando una serie de claves para empezar a hacer uso de un lenguaje no discriminatorio y más incluyente.

Curso de lengua de señas: El curso de lengua de señas tiene el propósito que el estudiante conozca, comprenda y aplique los fundamentos de la lengua de señas, con el fin de fomentar la inclusión, la comunicación y la interacción con las personas que posean alguna discapacidad auditiva.

Curso de discapacidad: El curso de discapacidad tiene el propósito que el estudiante comprenda los fundamentos teóricos de la discapacidad, sus procesos diagnósticos, terapéuticos y normativos vigentes, con el fin de identificar cómo podemos fomentar espacios de inclusión y desarrollo social.

Las Oportunidades Laborales Vs Capacitaciones

En la actualidad, los jóvenes de baja instrucción se ven expuestos a mayores tasas de desempleo y precariedad laboral que los adultos en iguales condiciones, e, incluso, que los jóvenes con mayor preparación. Pero si bien es cierto que las mayores dificultades que enfrentan estos sectores para ingresar al mercado laboral se hacen presentes tanto en las economías desarrolladas como en las economías subdesarrolladas, es en estas últimas en donde el problema adquiere mayor alcance y valor cualitativo: ser joven pobre en un país pobre no constituye sólo un factor de riesgo de desempleo o de

precariedad laboral, sino también de discriminación, marginalidad social y desafiliación institucional. En este marco, cabe preguntarse en el caso argentino: ¿En qué medida las políticas orientadas a superar este problema aciertan en el diagnóstico y constituyen una efectiva respuesta a los problemas de afiliación e inclusión social de los jóvenes con déficit educativo y laboral? En particular, en especial referencia a aquellos programas de capacitación y formación para el trabajo que están dirigidos a jóvenes pobres, generalmente bajo el financiamiento de organismos internacionales como el BID o el Banco Mundial, los cuales mantienen un importante desarrollo y una amplia presencia institucional. Ahora bien, la pregunta a la que hemos hecho referencia no puede contestarse tomando como criterio de evaluación los propósitos del gobierno ni los contenidos curriculares de los programas. Al mismo tiempo, si bien la cuantificación y el monitoreo sistemático, tanto del problema como de los resultados de gestión de las acciones, resultan tareas necesarias para este cometido, ellas no resuelven el interrogante de saber en qué medida las acciones de formación laboral producen o no mejoras efectivas en la inserción de los jóvenes. En cualquier caso, sólo la constitución y posterior comparación de un grupo de control con idénticas características a un grupo de beneficiarios (estadísticamente similar al grupo de intervención), permite efectivamente evaluar en qué medida las intervenciones del gobierno tienen el efecto buscado.

Siguiendo esta premisa, como parte de un programa de investigación que estudia la problemática de inclusión juvenil a nivel general, se decidió realizar un estudio de impacto de un programa gubernamental de capacitación laboral en oficios, especialmente dirigido a una población de jóvenes pobres que no estudian. Dicho programa tenía como propósito mejorar la empleabilidad de los beneficiarios, para lo cual la investigación consideró la necesidad y factibilidad de realizar un experimento social a los efectos de evaluar este objetivo, medido en términos de inserción laboral entre otros resultados buscados, así como otros no esperados, pero de interés en materia de inclusión social.

La población objeto de estudio se focalizó en jóvenes de entre 18 y 25 años que no estudiaban, miembros de núcleos familiares que residen en áreas con alta concentración de pobreza en un municipio del conurbano bonaerense. El municipio donde se realizó el estudio es limítrofe a la Ciudad de Buenos Aires y se lo reconoce dotado políticamente de una buena capacidad de gestión institucional. Este municipio se ubica en un área residencial reconocida como típica de clase media, si bien al mismo tiempo cuenta con nuevos y antiguos asentamientos precarios y algunos barrios con alta concentración de pobreza socioeconómica. El experimento se desarrolló entre marzo de 2005 y

julio de 2006 (16 meses), mientras que las acciones de capacitación del programa tuvieron lugar entre junio y diciembre del primer año (6-7 meses).

Las acciones implementadas se ajustaron a los contenidos y las pautas nacionales del programa, el cual estuvo a cargo de una unidad ejecutora especializada a nivel nacional. A nivel local, las acciones de capacitación fueron ejecutadas a través de una organización no gubernamental -que concursó para tal efecto-, a la vez que la coordinación general recayó sobre el área municipal relacionada con los temas sociales de juventud.

Metodología

Enfoque

El enfoque utilizado en la investigación fue el mixto, lo que viene a ser cuali-cuantitativo, en el que se presenta los datos recolectados, luego analizado y finalmente se vincula los datos cuantitativos y cualitativos en el mismo, el tipo de investigación bibliográfico-documental y de campo.

Entre los principales resultados pueden señalarse que la inclusión laboral de personas con capacidad diferente debe ser profundizada y que, si bien se registran avances en materia educativa, este aspecto debería mejorar para que la empleabilidad sea mayor.

Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo en lo cual se lleva a cabo las variables, el objeto de estudio que permite analizar si se cumple la Ley de inclusión laboral para las personas con Discapacidad en entidades públicas o privadas de Ciudad del Este.

Campo de acción

El trabajo de campo fue ejecutado en tres empresas del sector público o privado ubicados en Ciudad del Este, que corresponden a las Empresas Fujikura Automotive S.A., ubicada en la Zona Franca Global, Itaipu Binacional del Km. 3.5 y la Municipalidad de Ciudad del Este ubicado en el Microcentro de la Ciudad.

Población

Tres (3) Empresas de Ciudad del Este, 10 Personas con discapacidad dentro de las 3 empresas

Muestra

Se ha considerado como muestra de trabajo al 100 % de la población.

Técnica de recolección de los datos

Entrevista al personal de la empresa pública o privada.

Encuesta abierta, que permite obtener información de los sujetos de estudio.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionarios con preguntas cerradas y opciones de respuestas dicotómicas y de selección múltiple en el caso de la encuesta.

Cuestionarios con preguntas abiertas para el caso de la entrevista

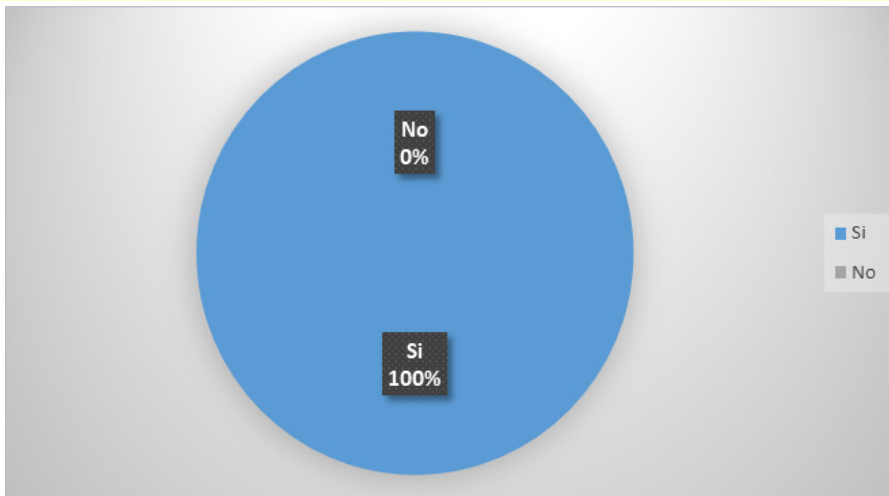
Operacionalización de Variables

Variables	Tipo	Definición Conceptual	Definición Operacional
Ley de Inclusión (V1)	Independiente	- Procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas.	- Normativa de inclusión laboral mediante la cual personas con discapacidad acceden a un puesto de trabajo
Personas Contratadas (V2)	Dependiente	- Son todas aquellas personas en edad de trabajar que tienen un empleo por cuenta ajena, asalariado.	- Personas con discapacidad que realmente trabajan en las empresas de Ciudad del Este.

Resultados gráficos de la encuesta aplicada a las muestras

Gráfico 1.

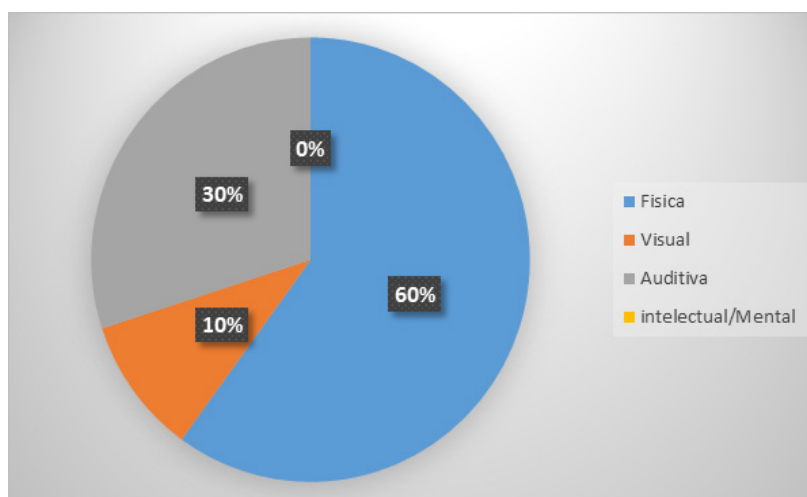
¿Conoces la Ley de Inclusión Laboral?



En el análisis de los resultados obtenidos a través de la entrevista y la encuesta tanto a funcionarios como encargados arrojaron en 100% del conocimiento sobre la Ley de Inclusión Laboral. Por lo tanto, el 100% de los funcionarios entrevistados conocen la Ley de Inclusión Laboral.

Gráfico 2.

¿Qué cantidad de compañeros que se acoge a la Ley de inclusión laboral hay dentro de la empresa?

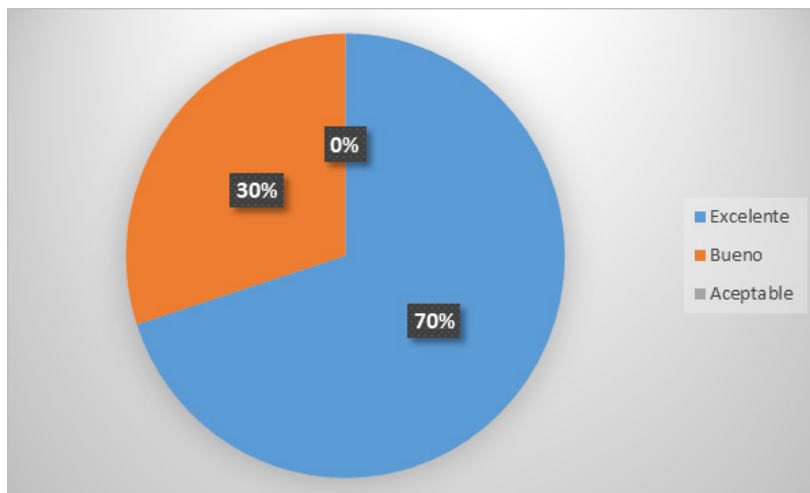


Según el análisis de los resultados obtenidos a través de la entrevista y la encuesta tanto a funcionarios como el 60% de los encuestados tienen una discapacidad física, el 30% tienen capacidad auditiva, el 10% capacidad visual y el 0% de la capacidad intelectual/mental.

Gráfico 3.

¿Cómo se puede calificar la relación entre las personas con discapacidad y los demás colaboradores

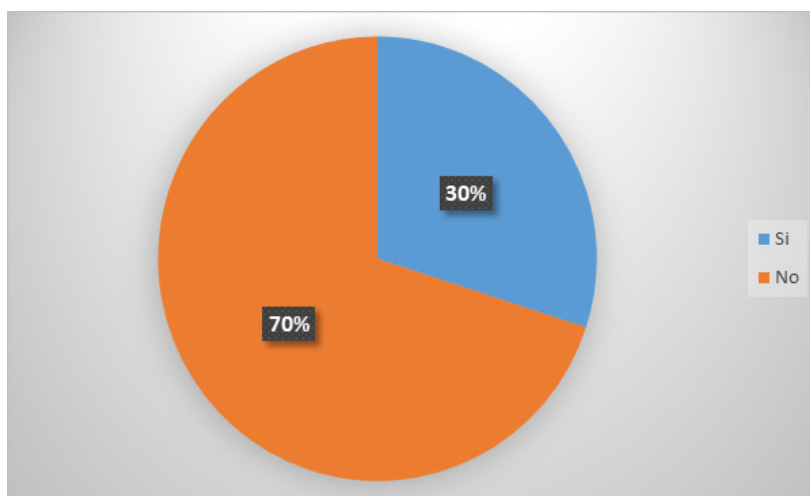
dentro de la empresa?



A través del análisis de los resultados obtenidos de la encuesta y entrevista de los a funcionarios y encargados el 70% respondieron de forma excelente sin ninguna distinción, el 30% marcaron la respuesta bueno ya que se dividen por sectores y cada uno tenía sus quehaceres y muy poco compartían con los otros y como 0% la respuesta aceptable. Por lo tanto, la relación entre las personas con discapacidad y los demás colaboradores dentro de la empresa era muy buena sin distinción alguna.

Gráfico 4.

¿Existe un ambiente exclusivo para los trabajadores con Discapacidad dentro de la empresa?

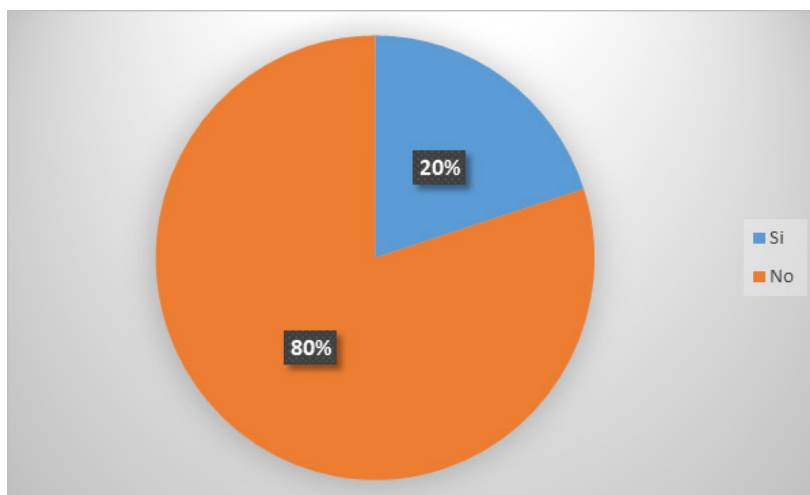


Según el análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta y entrevista a los funcionarios y encargados el 30% mencionaron que, si tienen un ambiente exclusivo para los trabajadores con discapacidad, respetando las funciones de cada uno y las señalizaciones en la empresa para con

los de capacidad diferente. En cuanto al 30% mencionaron que no poseen un ambiente exclusivo ya que cumplían una función igual a los demás como operaria dentro de la empresa.

Gráfico 5.

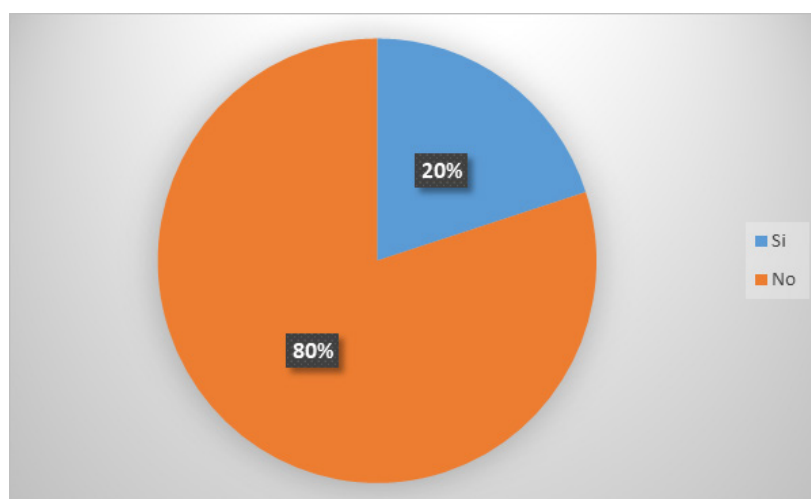
¿Ustedes reciben un trato diferente dentro de la empresa?



El 30% de los encuestados respondieron que si reciben un trato diferente en la empresa por el motivo de su capacidad física lo cual le motiva a realizar sus funciones dentro de la entidad. En cuanto al 70% respondieron que no tienen un trato diferente, pues su discapacidad auditiva no es motora, la persona se desenvuelve tranquilamente sola.

Gráfico 6.

¿Has sido testigo de algún caso de discriminación para con ustedes dentro de la empresa?

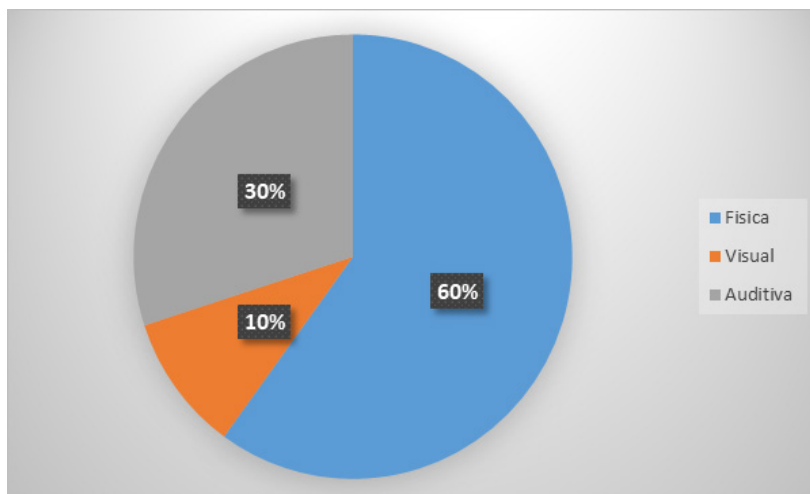


A través del análisis el 80% respondieron que no han sido testigo de algún caso de discriminación dentro de la empresa, en todo caso si lo hubiera se tomarían medidas estrictas con

las personas que son responsables, en cuanto al 20% respondieron que si han sido testigo de alguna discriminación por parte de las compañeras que no llevaba en cuenta su discapacidad lo cual es física y les cuesta un poco más realizar el 100% de lo que es levantar y colocar alguna cosa u objeto en su lugar.

Gráfico 7.

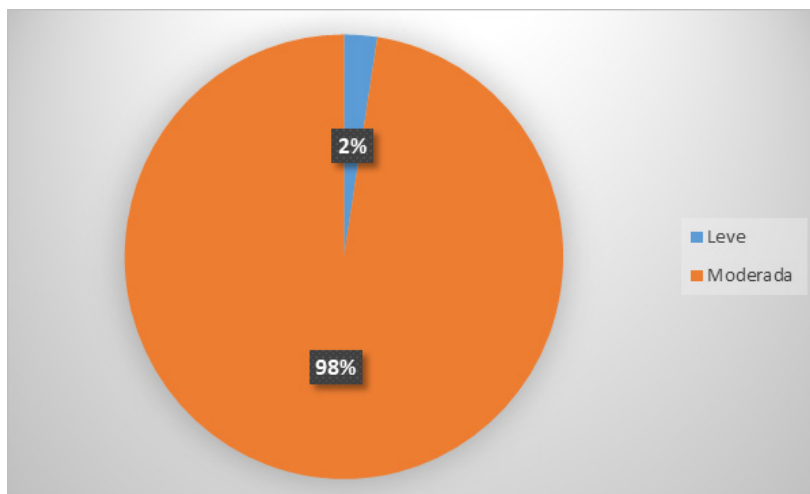
¿Qué tipo de discapacidad a otro compañero/a usted posee?



Según el análisis el 60% posee una capacidad física una parte se desenvuelve en una silla de ruedas automática y otras con muletas, el 10% posee una capacidad visual que se maneja con Braille para desenvolverse con la lectura, y el 30% posee una capacidad auditiva, lo cual no le afecta para realizar sus funciones en la entidad se desenvuelve de forma tranquila en sus labores.

Gráfico 8.

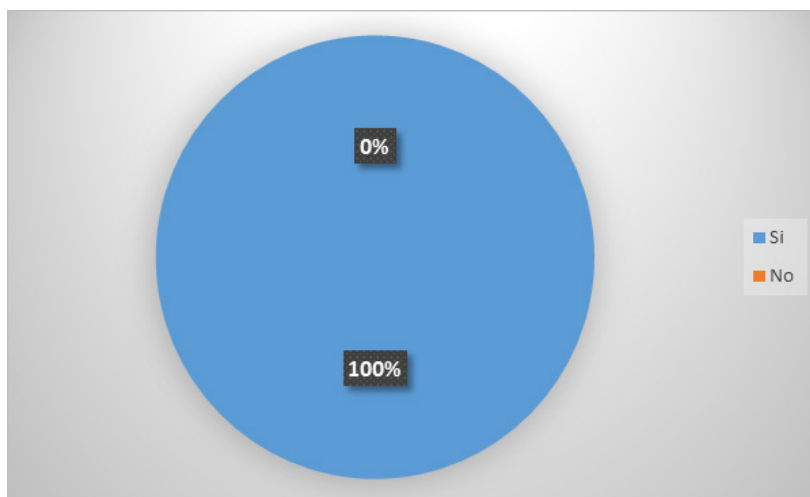
¿Cómo califica usted la oportunidad de inserción laboral para las personas con discapacidad?



Según el análisis sobre la oportunidad de inserción laboral para las personas con discapacidad, el 2% mencionaron que es leve ya que deberían contratar más personas con dicha capacidad ya que no les impide realizar las mismas funciones que los demás. Y el 98% mencionaron que es moderada pero que deberían dar más oportunidades a dichas personas en el ámbito laboral.

Gráfico 9.

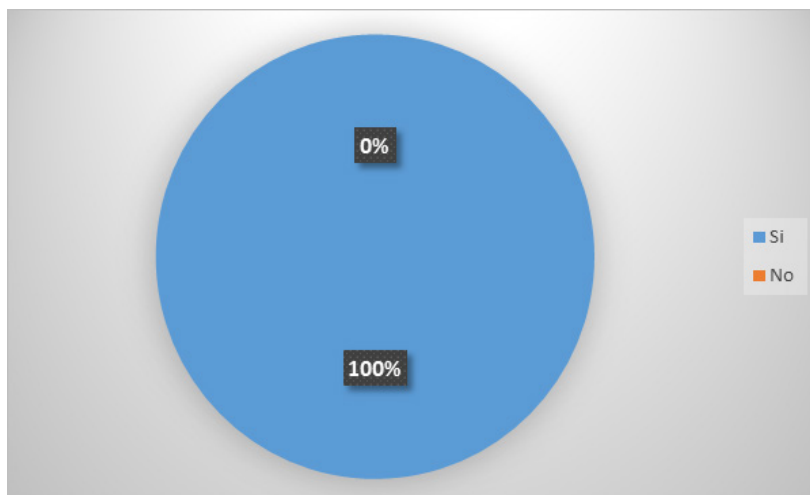
¿Sería de tu agrado que la empresa siga contratando a personas con discapacidad?



Según el análisis el 100% de las personas encuestadas estuvo de acuerdo en que la empresa siga contratando a personas con Discapacidad, pues la discapacidad no les impide a realizar diferentes funciones acordes a su capacidad, ya sea física, auditiva o visual. Todos tienen los mismos derechos de formar parte de una empresa y tener un trabajo digno.

Gráfico 10.

¿Usted cree que hay igual de capacidad de desempeño entre las personas con discapacidad y las que no son?



El 100% de los encuestados afirman que hay igual de capacidad de desempeño entre las personas con discapacidad y las que no son. Incluso las personas con discapacidad llevan más concentración en lo que realizan con mayor productividad y mejor desempeño con su actividad.

Resultado de la entrevista a los encargados o propietarios

Preguntas	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3
¿Conoces la Ley de Inclusión Laboral? x	Conozco, y sé que existe un porcentaje con el que las empresas deben contar.	Si conozco.	Si conozco.
Cantidad de personas con discapacidad dentro de la empresa	1 Sordomuda	4 Personas todas mujeres	Una cantidad de 10 personas.
¿Cómo se puede calificar la relación entre las personas con discapacidad y los demás colaboradores dentro de la empresa?	La relación entre ellos es muy amorosa, buscan la forma de comunicarse, se ayudan mutuamente y pasa prácticamente desapercibida su discapacidad.	Regular por algunas situaciones cotidianas que vivimos al día.	Tienen buena relación entre todos, sin ningún inconveniente.
¿Existe un ambiente exclusivo para los trabajadores con discapacidad dentro de la empresa? x	No, trabajan como uno más del grupo.	Si existe, cada persona está en un puesto de trabajo acorde a su discapacidad.	No existe.

¿Se les dan algún trato diferenciado a las personas con discapacidad dentro de la empresa?	No, pues su discapacidad no es motora, ella se desenvuelve tranquilamente.	El trato dentro de la empresa se da casi todo por igual por algunos factores de política.	Se les trata a todos por igual.
¿Has sido testigo de algún caso de discriminación con las personas con discapacidad dentro de la empresa?	No, y en todo caso si lo hubiera se tomarían medidas estrictas con las personas que lo hicieron.	No he sido testigo de ningún caso de discriminación.	No.
¿Qué discapacidad tiene la persona que se encuentra trabajando dentro de la empresa?	Es una persona sordomuda.	Todos los funcionarios con discapacidad que trabajan dentro de la empresa tienen discapacidad física.	Discapacidad visual, auditiva y física.
¿Qué tipo de discapacidad tiene la empresa en cuenta para la inserción laboral o contratación?	Sordomudos	Dentro de la empresa depende mucho del puesto vacante, pero más personas con discapacidad física para los trabajos de oficina.	Pueden ser discapacidades: físicas, auditivas, visuales.
¿Le gustaría a la empresa seguir contratando a personas con discapacidad? x	Sin ningún problema	Si me gustaría.	Si nos gustaría.

¿Crees que por inclusión laboral de las personas con discapacidad hay menor productividad en la empresa? x	No, al contrario, ellos poseen más capacidad de concentración, mayor productividad.	No, de hecho que son más guapos o dedicados a su labor.	No, cada persona desempeña su labor de la misma manera y con la misma productividad.
--	---	---	--

Conclusión

Al finalizar este trabajo se ha llegado a la conclusión de que tanto las empresas como los funcionarios conocen la Ley de Inclusión Laboral, por lo tanto, ciertas empresas se acogen a esta Ley cumpliendo y llevando a cabo sus responsabilidades sociales, contratando a personas con discapacidad.

En muchas entidades la empresa tiene mucho en cuenta el tipo de discapacidad, por lo tanto, existen sectores que no contratan personas con capacidad física ya que no posee un ambiente exclusivo para dicha capacidad.

Así mismo, a través del estudio realizado se lleva en cuenta que la contratación se lleva en forma moderada ya que en muchas empresas se da la oportunidad a las personas con capacidad diferente sin distinción alguna, y en otros muy poco, pues su capacidad no le impide a desenvolverse en su labor.

Una persona con discapacidad puede realizar las mismas funciones que los demás sin ningún impedimento, siendo la capacidad de desempeño igual que los demás colaboradores.

Así también fue posible observar que sería del agrado de los colaboradores que la empresa siga contratando a las personas con discapacidad, es importante dar la oportunidad a dichas personas para ejercer sus habilidades.

Propuestas

Considerando las observaciones de los resultados de la investigación que se llevó en cuenta, se considera oportuno dejar la recomendación a las empresas del sector público y privado que se tenga en consideración a las personas con discapacidad, ya que no afecta en su desarrollo para con los trabajos a realizar en la empresa.

Así también se recomienda a los alumnos y a la sociedad que ayuden y respeten a las personas con discapacidad, y que respeten las señales de las personas con discapacidad, en cuanto a la solidaridad de las personas con ellos.

Del mismo modo se deja a consideración a los alumnos/as de la Universidad Privada del Este a fin de dar continuidad a este trabajo ya que es un tema muy interesante y es bueno que la gente conozca los beneficios de los mismos.

Bibliografía

American Psychological Association (2020). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (7ª ed.). <https://doi.org/10.103700001665-00>

Biblioteca y Archivo del Congreso de la Nación. (24 de julio de 2014). Ley N° 2479 / establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas. <https://rb.gy/g4cei7>

Biblioteca y Archivo del Congreso de la Nación. (18 de julio de 2013). Ley N° 3585 / Modifica los artículos 1º, 4º Y 6º de la Ley N° 2479/04 “que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas. <https://rb.gy/xt4pmc>

Castellanos Muñoz, A. M. y Quintana, P. A. (2015). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30), 78-79. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>

López, M. (1 de marzo de 2022). Colocación no es Inclusión: ConTrabajo. <https://rb.gy/zbrbsa>

López, H. (2016). Inclusión laboral de las personas con discapacidad En las empresas públicas de servicios básicos En el Cantón Daule [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/8818>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (17 de setiembre de 2020). Ministerio de Trabajo

y la plataforma virtual [incluyeme.com](https://www.mtess.gov.py/noticias/ministerio-de-trabajo-y-la-plataforma-virtual-incluyemecom-brindaran-capacitacion-y-oportunidad-de-empleo-personas-con-discapac) brindarán capacitación y oportunidad de empleo a personas con discapacidad. <https://www.mtess.gov.py/noticias/ministerio-de-trabajo-y-la-plataforma-virtual-incluyemecom-brindaran-capacitacion-y-oportunidad-de-empleo-personas-con-discapac>

Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2019). PUCP: La inclusión laboral de las personas con discapacidad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>

Ramírez, K. (2015). Estudio sobre la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas del sector público del municipio de Caicedonia Valle [Tesis de Grado, Universidad del Valle Sede Caicedonia]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12734/0586357%20O.K.pdf?sequence=1>

Salvia, A. y Tuñón, I. (2007). Impacto en los Programas de capacitación en las oportunidades laborales y de inclusión de jóvenes en situación de pobreza. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 3 (2007), 51-68. <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/132>

Sampieri, R. H., Fernández, C. y Baptista, P. (2020). *Metodología de la Investigación*. (6ª. Ed.). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Sutty Segovia, H.I. y Pelegrina, L. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en los restaurantes de comida rápida de los barrios Las Lomas y Villa Morra de la ciudad de Asunción en el año 2020. *Revista Científica OMNES*, 4(1), 22–44. <file:///C:/Users/anyom/Downloads/62.pdf>

Tamayo y Tamayo (2007). *El proceso de la investigación Científica* (5º Ed.). Limusa Editorial.

Universitat Carlemany (17 de enero de 2021). ¿Qué es la inclusión laboral y cómo se promueve? <https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/inclusion-laboral-factores-tipos-y-ejemplos>