

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE POSGRADO**



**TEMA:**

**EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL EN PROFESIONALES CON  
DISCAPACIDAD, GRADUADOS Y GRADUADAS DE LA UNIVERSIDAD DE EL  
SALVADOR EN EL PERÍODO 2019-2023**

**PRESENTADO POR**

**MELVIN ADALBERTO CRUZ CRUZ**

**CC 99097**

**FRANCISCO FELIPE HERNÁNDEZ CASTRO**

**HC 03049**

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
MAESTRO EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ**

**ASESOR**

**MTRO. JOSÉ GUILLERMO CAMPOS LÓPEZ**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR  
EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA, OCTUBRE DEL 2025**

**AUTORIDADES**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA**

RECTOR

**DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFAN**

VICERRECTOR ACADÉMICO

**MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

**LICENCIADO PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA**

SECRETARIO GENERAL

**LICENCIADA ANA RUTH AVELAR**

DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

**LICENCIADO CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA**

FISCAL GENERAL

**AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**MAESTRO JULIO CÉSAR GRANDE RIVERA**

DECANO

**MAESTRA MARIA BLAS CRUZ JURADO**

VICEDECANA

**MAESTRA NATIVIDAD TESHE PADILLA**

SECRETARIO

**MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO**

DIRECTORA ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRO LUIS EDUARDO GONZÁLEZ MINERO**

COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN  
PARA LA PAZ

## **DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS**

A Mabel, por tu incondicional apoyo.

Agradecimiento a mi familia, que fueron la base de lo que hoy soy y el pilar de mi futuro.

Melvin

A mis madres Berta (Julita) y Yolanda, por sus enseñanzas; a Sofía, por ser mi compañera y apoyo; a mis gemelitas Marisa, por su inspiración; y a Eliana†, cuyo legado de amor permanece conmigo. Este trabajo es también fruto de su apoyo incondicional.

**Felipe Castro**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORIDADES.....	II
DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS .....	XII
ACRÓNIMOS .....	XIII
RESUMEN .....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	17
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	19
1.2.1 <i>Pregunta general</i> .....	19
1.2.2 <i>Preguntas específicas</i> .....	19
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.4. DELIMITACIÓN .....	21
<b>CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA.....</b>	<b>23</b>
2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	23
2.1.1. <i>Marco histórico</i> .....	23
2.1.1.1. <i>Evolución histórica y cultural</i> .....	24
2.1.1.2. <i>Evolución del concepto de discapacidad</i> .....	25
2.1.2. <i>Teorías de la discapacidad</i> .....	26
2.1.2.1. <i>Teoría del enfoque social</i> .....	26
2.1.2.2. <i>Teoría de los Derechos Humanos en el derecho a la inclusión laboral</i> .....	35
2.1.3. <i>Modelos</i> .....	37
2.1.3.1. <i>Modelo social de la discapacidad</i> .....	37
2.1.3.2. <i>El modelo rehabilitador</i> .....	38
2.1.4. <i>Aportes teóricos importantes</i> .....	40
2.1.4.1. <i>Desafíos en los sistemas de protección social</i> .....	40
2.1.4.2. <i>Reconocimiento de necesidades relacionadas con la discapacidad</i> .....	44
2.1.4.3. <i>Barreras laborales: empleo e informalidad</i> .....	46
2.1.4.4. <i>Obstáculos a la inclusión laboral</i> .....	48
2.1.5. <i>Marcos normativos</i> .....	52
2.1.5.1. <i>Marco normativo nacional</i> .....	52
2.1.5.2. <i>Marco normativo internacional</i> .....	55
2.1.6. <i>Análisis del marco teórico de la investigación</i> .....	57
<b>CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA .....</b>	<b>60</b>
3.1. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA .....	60
3.1.1. <i>Alcances y delimitaciones</i> .....	62
3.1.1.1. <i>Alcances</i> .....	62
3.1.1.2. <i>Delimitaciones</i> .....	62
3.1.2. <i>Objetivos de la investigación</i> .....	62
3.1.2.1. <i>Objetivo General</i> .....	62

3.1.2.2.	<i>Objetivos Específicos</i> .....	63
3.1.3.	<i>Supuestos de investigación</i> .....	63
3.1.3.1.	<i>Supuesto General</i> .....	63
3.1.3.2.	<i>Supuesto 1</i> .....	63
3.1.3.3.	<i>Supuesto 2</i> .....	64
3.1.3.4.	<i>Supuesto 3</i> .....	64
3.1.3.5.	<i>Supuesto 4</i> .....	64
3.1.4.	<i>Operacionalizaciones variables</i> .....	65
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	74
3.3.	PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN .....	75
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	75
3.5.	TÉCNICAS .....	76
3.6.	INSTRUMENTOS.....	77
3.7.	ELECCIÓN DE MUESTRA PARA LA INVESTIGACIÓN .....	77
3.8.	DISEÑO CONCEPTUAL.....	78
3.8.1.	<i>Población objetivo</i> .....	78
3.8.2.	<i>Cobertura temática</i> .....	79
3.8.3.	<i>Cobertura geográfica</i> .....	80
3.8.4.	<i>Dominios de estimación</i> .....	80
3.9.	DISEÑO ESTADÍSTICO .....	81
3.9.1.	<i>Descripción unidades/observación</i> .....	81
3.9.1.1.	<i>Unidad de muestreo</i> .....	81
3.9.1.2.	<i>Unidades de observación</i> .....	81
3.9.1.3.	<i>Unidades de análisis</i> .....	81
3.9.2.	<i>Descripción del tipo de muestreo</i> .....	81
3.9.3.	<i>Descripción del marco muestral</i> .....	82
3.9.3.1.	<i>Marco muestral</i> .....	82
3.9.3.2.	<i>Tamaño muestral</i> .....	82
3.9.4.	<i>Distribución de la muestra</i> .....	83
3.9.5.	<i>Esquema de la selección de la muestra</i> .....	86
3.9.6.	<i>Diseño muestral y plan de análisis</i> .....	86
3.10.	DISEÑO CUALITATIVO.....	87
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>		<b>90</b>
4.1.	DISPARIDADES EN LA TASA DE EMPLEO SEGÚN DEMOGRAFÍA.....	90
4.1.1.	<i>Tasa de empleo por grupo etario</i> .....	90
4.1.2.	<i>Tasa de empleo por sexo</i> .....	91
4.1.3.	<i>Tasa de empleo por ubicación geográfica</i> .....	92
4.1.4.	<i>Tasa de empleo por nivel de formación académica</i> .....	93
4.2.	RELEVANCIA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN.....	95
4.2.1.	<i>Trabajo relacionado con formación académica por área de conocimiento/Facultad</i> .....	95
4.3.	PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE PREJUICIOS Y BARRERAS.....	96
4.3.1.	<i>Prejuicios por sexo</i> .....	96
4.3.2.	<i>Experiencia de discriminación por discapacidad según sexo o edad</i> .....	100
4.3.3.	<i>Condiciones que dificultan la inserción laboral por sexo</i> .....	102
4.3.4.	<i>Barreras en entrevistas laborales por sexo o edad</i> .....	106
4.4.	CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA.....	107
4.4.1.	<i>Conocimiento y percepción de cumplimiento de normativas</i> .....	107
4.4.2.	<i>Cumplimiento de normativa de inclusión según el tipo de empleo</i> .....	111
4.5.	ACCESIBILIDAD Y ENTORNO LABORAL .....	112

4.5.1.	<i>Adecuación de espacios físicos y obtención de empleo.....</i>	<i>112</i>
4.5.2.	<i>Acceso a nuevas tecnologías y la obtención de empleo.....</i>	<i>113</i>
4.6.	<b>ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA O GRUPO FOCAL.....</b>	<b>114</b>
4.6.1.	<i>Matriz de pregunta 1: Percepción de la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral en su experiencia.....</i>	<i>114</i>
4.6.1.1.	<i>Análisis 1.....</i>	<i>115</i>
4.6.2.	<i>Matriz de pregunta 2: Barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo</i>	<i>115</i>
4.6.2.1.	<i>Análisis 2.....</i>	<i>116</i>
4.6.3.	<i>Matriz de pregunta 3: Ajuste del empleo actual a la formación profesional de las personas con discapacidad.....</i>	<i>116</i>
4.6.3.1.	<i>Análisis 3.....</i>	<i>117</i>
4.6.4.	<i>Matriz de pregunta 4: Factores de mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad.....</i>	<i>117</i>
4.6.4.1.	<i>Análisis 4.....</i>	<i>117</i>
4.6.5.	<i>Matriz de pregunta 5: Consideración sobre si, la oferta laboral responde a la profesión de las personas con discapacidad.....</i>	<i>118</i>
4.6.5.1.	<i>Análisis 5.....</i>	<i>118</i>
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>121</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>126</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>127</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>131</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Pilares fundamentales de la Ley de Inclusión de las Personas con Discapacidad.....	52
<b>Tabla 2</b> Definición de términos claves aplicados para El Salvador .....	53
<b>Tabla 3</b> Análisis de Artículos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad.....	55
<b>Tabla 4</b> Terminología aplicada en la convención .....	56
<b>Tabla 5</b> Deberes y responsabilidad del Estado.....	58
<b>Tabla 6</b> Operacionalización de Variables, Objetivo Específico1, Supuesto Específico 1.....	65
<b>Tabla 7</b> Operacionalización de Variables, Específico 2, Supuesto Específico 2 .....	68
<b>Tabla 8</b> Operacionalización de Variables, Objetivo Específico 3, Supuesto Específico 3.....	70
<b>Tabla 9</b> Operacionalización de Variables, Objetivo Específico 4, Supuesto Específico 4.....	72
<b>Tabla 10</b> Graduados con discapacidad por sexo, años 2019-2023.....	79
<b>Tabla 11</b> Tamaños de estratos .....	83
<b>Tabla 12</b> Profesionales con trabajo remunerado por grupo etario .....	90
<b>Tabla 13</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por sexo.....	91
<b>Tabla 14</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por departamento de residencia .....	92
<b>Tabla 15</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico.....	94
<b>Tabla 16</b> Profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica .....	95
<b>Tabla 17</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "Tienen menos capacidad", existe entre los empleadores.....	97
<b>Tabla 18</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "Asignación de tareas de menor importancia", existe entre los empleadores.....	98
<b>Tabla 19</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "No se integran al trabajo en grupo", existe entre los empleadores.....	99
<b>Tabla 20</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "Pueden percibir remuneraciones bajas", existe entre los empleadores .....	99
<b>Tabla 21</b> Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por sexo .....	101
<b>Tabla 22</b> Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por edad .....	101
<b>Tabla 23</b> Percepción de factores externos que influyen para acceder a un empleo .....	102
<b>Tabla 24</b> Percepción de incompatibilidad entre Perfil profesional y expectativas de empleadores .....	103
<b>Tabla 25</b> Profesionales con discapacidad que creen que existen pocas oportunidades de empleo .....	104
<b>Tabla 26</b> Conocimiento de la normativa relacionada con la inclusión laboral por los Profesionales con discapacidad .....	104
<b>Tabla 27</b> Profesionales que creen que existen otras dificultades para acceder a un empleo.....	105
<b>Tabla 28</b> Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según el sexo .....	106
<b>Tabla 29</b> Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según rango etario.....	107
<b>Tabla 30</b> Profesionales que conocen la Ley de Equiparación de oportunidades .....	108
<b>Tabla 31</b> Profesionales que conocen la Ley Especial de inclusión.....	108
<b>Tabla 32</b> Profesionales que conocen la Ley de Protección de Lisiados del Conflicto Armado .....	109
<b>Tabla 33</b> Profesionales que conocen otra Ley de protección .....	110
<b>Tabla 34</b> Profesionales que conocen alguna ley de inclusión y creen que los empleadores las cumplen .....	110
<b>Tabla 35</b> Profesionales que creen que los empleadores cumplen con la normativa relacionada, según tipo de empleo .....	111
<b>Tabla 36</b> Profesionales con empleo remunerado que creen que las empresas adecuan los espacios laborales .....	112
<b>Tabla 37</b> Profesionales con empleo remunerado que creen que los espacios laborales son adecuados .....	113

<b>Tabla 38</b> Profesionales con empleo remunerado que creen que conocer las TICs influye para obtener un empleo .....	114
<b>Tabla 39</b> Pregunta 1 de grupo focal: Percepción de la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral en su experiencia .....	114
<b>Tabla 40</b> Pregunta 2 de grupo focal: Barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo .....	115
<b>Tabla 41</b> Pregunta 3 de grupo focal: Ajuste del empleo actual a la formación profesional de las personas con discapacidad .....	116
<b>Tabla 42</b> Pregunta 4 de grupo focal: Factores de mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad .....	117
<b>Tabla 43</b> Pregunta 5 de grupo focal: Consideración sobre si, la oferta laboral responde a la profesión de las personas con discapacidad .....	118

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> Graduadas y graduados UES con discapacidad, distribución por año .....	79
<b>Gráfico 2</b> Graduadas y graduados UES con discapacidad, distribución por sexo .....	79
<b>Gráfico 3</b> Profesionales con trabajo remunerado por grupo etario .....	90
<b>Gráfico 4</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por sexo.....	91
<b>Gráfico 5</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por departamento de residencia .....	93
<b>Gráfico 6</b> Porcentaje de profesionales con trabajo remunerado agrupado por departamento de residencia .	93
<b>Gráfico 7</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico.....	94
<b>Gráfico 8</b> Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico.....	94
<b>Gráfico 9</b> Profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica .....	95
<b>Gráfico 10</b> Porcentaje de profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica	96
<b>Gráfico 11</b> Porcentaje de profesionales que tienen conocimiento de prejuicios en empleadores .....	97
<b>Gráfico 12</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "Tienen menos capacidad", existe entre los empleadores.....	98
<b>Gráfico 13</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "Asignación de tareas de menor importancia", existe entre los empleadores.....	98
<b>Gráfico 14</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "No se integran al trabajo en grupo", existe entre los empleadores .....	99
<b>Gráfico 15</b> Profesionales que consideran que el prejuicio: "Pueden percibir remuneraciones bajas", existe entre los empleadores.....	100
<b>Gráfico 16</b> Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por sexo .....	101
<b>Gráfico 17</b> Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por edad .....	102
<b>Gráfico 18</b> Percepción de factores externos que influyen para acceder a un empleo .....	103
<b>Gráfico 19</b> Percepción de incompatibilidad entre Perfil profesional y expectativas de empleadores .....	103
<b>Gráfico 20</b> Profesionales con discapacidad que creen que existen pocas oportunidades de empleo .....	104
<b>Gráfico 21</b> Conocimiento de la normativa relacionada con la inclusión laboral por los Profesionales con discapacidad .....	105
<b>Gráfico 22</b> Profesionales que creen que existen otras dificultades para acceder a un empleo.....	105
<b>Gráfico 23</b> Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según el sexo .....	106
<b>Gráfico 24</b> Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según rango etario .....	107
<b>Gráfico 25</b> Profesionales que conocen la Ley de Equiparación de oportunidades .....	108
<b>Gráfico 26</b> Profesionales que conocen la Ley Especial de inclusión.....	108
<b>Gráfico 27</b> Profesionales que conocen la Ley de Protección de Lisiados del Conflicto Armado .....	109
<b>Gráfico 28</b> Profesionales que conocen otra Ley de protección .....	110
<b>Gráfico 29</b> Profesionales que conocen alguna ley de inclusión y creen que los empleadores las cumplen ....	111
<b>Gráfico 30</b> Profesionales que creen que los empleadores cumplen con la normativa relacionada, según tipo de empleo.....	111
<b>Gráfico 31</b> Profesionales con empleo remunerado que creen que las empresas adecuan los espacios laborales .....	112
<b>Gráfico 32</b> Profesionales con empleo remunerado que creen que los espacios laborales son adecuados ....	113
<b>Gráfico 33</b> Profesionales con empleo remunerado que creen que conocer las TICs influye para obtener un empleo .....	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Prevalencia de la condición de discapacidad, El Salvador, 2021 .....	18
<b>Figura 2</b> Diagrama del programa Capacitarte .....	34
<b>Figura 3</b> Población empleada según situación de discapacidad en América Latina .....	48
<b>Figura 4</b> Distribución por departamento de graduados con discapacidad .....	78

## ACRÓNIMOS

<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina
<b>CDPD</b>	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)
<b>DD.HH.</b>	Derechos Humanos
<b>ENS</b>	Encuesta Nacional de Salud (El Salvador)
<b>ENPD</b>	Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (El Salvador)
<b>IDA</b>	Alianza Internacional de la Discapacidad
<b>LISMI</b>	Ley de Integración Social del Minusválido (España)
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU)
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>ONG</b>	Organización No Gubernamental
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>RSE</b>	Responsabilidad Social Empresarial
<b>SPSS</b>	Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales
<b>SSI</b>	Encuesta de Seguridad Social (El Salvador)
<b>UES</b>	Universidad de El Salvador
<b>UESI</b>	Unidad de Educación Superior Inclusiva (UES)
<b>UNESCO</b>	Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>UNFPA</b>	Fondo de Población de las Naciones Unidas

## RESUMEN

Este proyecto de posgrado se propuso investigar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral e identificar los factores que inciden en las oportunidades de profesionales con discapacidad graduados de la Universidad de El Salvador (UES) en el periodo 2019-2023, estudiando un universo de 94 graduados a través de una metodología mixta con alcance descriptivo, combinando encuestas aplicadas a 75 profesionales y la técnica del grupo focal con informantes clave. Los resultados confirman el supuesto principal que el derecho a la inclusión laboral no se cumple plenamente debido a la persistencia de obstáculos estructurales, sociales y laborales, validando el postulado del Modelo Social de la Discapacidad, que sitúa la causa de la exclusión en las barreras del entorno y las estructuras sociales. Se identificó una brecha significativa entre la normativa nacional, como la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad de El Salvador, y su aplicación práctica, existiendo una percepción generalizada entre los participantes, que los empleadores incumplen la ley, tanto en el sector privado como en el público. Las barreras primarias incluyen la falta de adecuación de espacios físicos, la persistencia de prejuicios que asumen menor capacidad profesional y una marcada disparidad geográfica en las oportunidades laborales, concentradas significativamente en el departamento de San Salvador. Se concluyó que las mujeres profesionales con discapacidad enfrentan una doble desventaja por su condición de discapacidad y su sexo, experimentando formas de subestimación como la asignación de proyectos menos desafiantes o tareas menos importantes. También, se identificó que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) son percibidas como un factor clave para la empleabilidad que, en muchos casos, ayuda a compensar otras barreras estructurales.

**Palabras clave:** Inclusión laboral, Discapacidad, Derechos Humanos, Discriminación, Barreras laborales, Políticas inclusivas, Prejuicios.

## INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de la persona humana, el empleo o cualquier otra actividad remunerada es una condición fundamental para cubrir las necesidades básicas que coadyuva en el objetivo de alcanzar una vida digna. Las personas con discapacidad, como grupos integrantes de la sociedad, son sujetas de derechos y aspiraciones legítimas en la búsqueda de una vida plena.

En El Salvador, la oferta laboral se sustenta sobre la base ideológica del modelo neoliberal, que genera desigualdades en grupos sociales y propicia la exclusión de minorías históricamente marginadas como las personas con diferentes tipos de discapacidad. La Universidad de El Salvador, consciente de esta problemática e históricamente comprometida con la búsqueda de la igualdad, ha creado la Unidad de Educación Superior Inclusiva, encargada de acompañar a los estudiantes con discapacidad en su camino formativo hasta el momento de su graduación.

La investigación denominada «El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023» explora las diferentes variables que influyen en el acceso al empleo digno y apegado a los perfiles académicos de los profesionales con discapacidad. Como punto de partida se establecieron supuestos referidos a: La normativa nacional relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad, obstáculos en la búsqueda laboral, relación entre formación académica y oportunidades laborales y la falta de conocimiento de políticas inclusivas.

Para el desarrollo de la investigación, se planteó una metodología que consideró las técnicas de la encuesta y el grupo focal para conocer las opiniones y valoraciones sobre la experiencia relacionada con el acceso al empleo que han tenido los 75 profesionales integrantes de la muestra estadística seleccionada. Cabe mencionar que la población participante en esta investigación se caracterizó por ser graduados de las diferentes áreas de conocimiento impartidas en la Universidad de El Salvador, presentaban diferentes tipos de discapacidades.

Se encuestó a través de un formulario electrónico a 75 profesionales y una guía de entrevista para el grupo focal con 5 participantes. La información cuantitativa recopilada, se procesó por medio de la aplicación informática «Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales» (SPSS por sus siglas en inglés). Posteriormente se analizó e interpretó la información de los informantes claves del grupo focal, luego se establecieron las interpretaciones de los resultados siendo insumo para las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En este capítulo se plantean las ideas generales que fundamentan el tema de investigación, por medio de la determinación de la situación problemática que se aborda, el enunciado del problema y su justificación.

### **1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

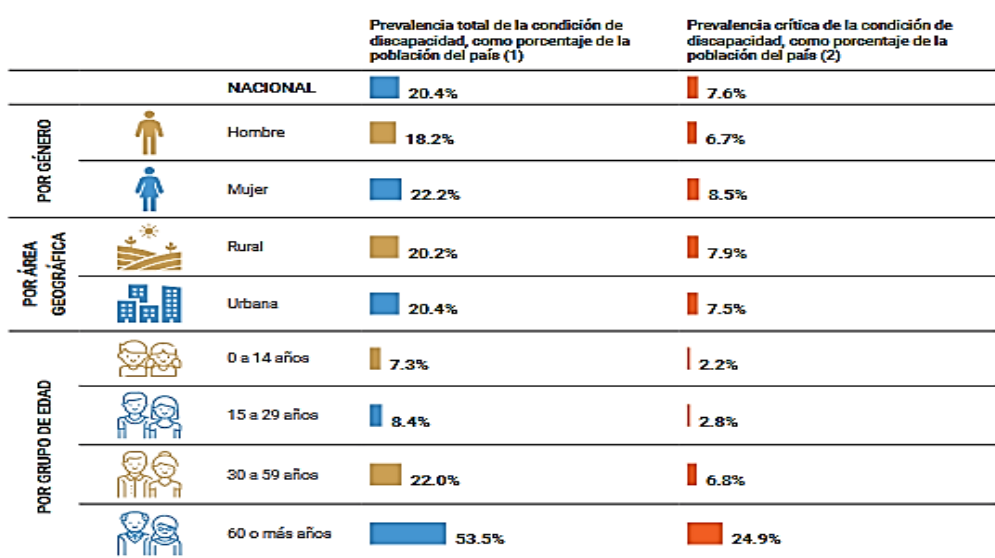
La sociedad es una estructura en constante evolución, según Karl Marx es heterogénea y se compone por clases que se mantienen a través de las ideologías de aquellos que tienen el control de los medios de producción, es decir, las élites. Los seres humanos como centro de esta, permite potenciar aspectos como la economía, industria, cultura y en algunos casos deteriorar recursos naturales con la finalidad de obtener resultados que le favorezcan (Marx, 2023).

Esta investigación aborda aspectos de la protección social, estableciendo una relación entre el empleo o desempleo, así como, la ejecución de políticas públicas referentes al acceso a un empleo digno y obstáculos que se presentan a los diversos sectores sociales, elementos importantes para abordar la siguiente investigación.

En El Salvador, esta problemática es evidente: para 2023 la tasa de subutilización laboral, que engloba desempleo y subempleo, alcanzó el 25.2% de la fuerza de trabajo, afectando a aproximadamente 700,000 personas (BCR, 2023).

En El Salvador, la población con algún tipo de discapacidad es del 20.4% (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2023) representando al menos 1.14 millones de personas que tienen alguna limitante identificada como una condición de discapacidad, se presenta a continuación un cuadro donde resalta los porcentajes por género de las personas con discapacidad.

**Figura 1** Prevalencia de la condición de discapacidad, El Salvador, 2021



**Fuente** Encuesta Nacional de Salud, El Salvador 2021

En la *Figura 1 Prevalencia de la condición de discapacidad, El Salvador, 2021*, se hace referencia a la prevalencia de la condición de discapacidad en El Salvador, para el 2021, según planteamientos emanados de la Encuesta Nacional de Salud (ENS) (2021), el 20.4 % de la población de los hogares del país tenía alguna discapacidad.

Permanente (prevalencia total) de este total, 26.7 de cada 100 son personas que sólo tienen dificultades funcionales leves de tipo visual ya que tienen problemas para ver aun usando anteojos. A nivel nacional, sólo el 7.6 % de la población tenía mucha o total dificultad para desempeñarse en cualquiera de los siete dominios funcionales analizados por la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENPD) de año 2015: motriz, visual, de habla, auditivo, intelectual, psicosocial y el de autocuidado personal (prevalencia crítica). De este modo, los datos de la ENS 2021 evidencian la importancia de comprender a la población con discapacidad como un conjunto más amplio, pero con necesidades diferenciadas de apoyo.

Por otro lado, la inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país, es necesaria tanto para dar cumplimiento a aspectos planteados en la Constitución de la República de El Salvador, como también para garantizar el cumplimiento en lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así también, permitir el pleno cumplimiento a la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, aprobada en

el año 2020, norma aprobada como instrumento jurídico obligatorio y que se fundamenta en disposiciones reconocidas en estándares internacionales establecidas en la Convención.

También, el abordaje temático de la inclusión permitirá dar seguimiento a las normativas específicas como la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado y otros. Estas normativas han permitido el construir Datos Estadísticos, algunos aportes investigativos como necesidades de construir una aproximación a las necesidades de la población y la formulación de políticas públicas inclusivas, para visibilizar la situación de las personas con discapacidad y generar una ruta de acción para avanzar en el cumplimiento de sus derechos.

## 1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Para entender precisamente qué queremos lograr con esta investigación nos planteamos los siguientes cuestionamientos:

### 1.2.1 **Pregunta general**

¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontan los y las profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador (UES), en la inserción laboral, y qué políticas inclusivas podrían promoverse para su acceso al empleo?

### 1.2.2 **Preguntas específicas**

- 1) ¿En qué medida se aplica efectivamente la normativa nacional relacionada con la inclusión laboral de las personas con discapacidad en El Salvador?
- 2) ¿Qué factores sociales, estructurales y formativos obstaculizan la búsqueda de empleo de los y las graduadas con discapacidad?
- 3) ¿Existe una relación entre el nivel de formación académica alcanzado y el acceso a oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias?
- 4) ¿Cómo influye el conocimiento y la sensibilización sobre políticas inclusivas en el acceso a empleos acordes al perfil profesional de las personas con discapacidad?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

El estudio del tema «El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023» ha cobrado relevancia en los últimos años, especialmente en el contexto laboral con esta población. Comprender la situación a la que se enfrentan los y las profesionales con discapacidad al momento de insertarse al campo laboral es fundamental para reconocer sus derechos, tanto laborales como también para una vida digna, porque es necesario no invisibilizar las necesidades existentes de trabajo que necesitan ya que hay normativas tanto nacionales como internacionales que velan por el bienestar y cumplimiento de éstos que forman parte de un sector vulnerable. Este marco teórico tiene como objetivo establecer un lineamiento sobre las bases conceptuales y teóricas que sustentan esta investigación. A través de una revisión exhaustiva de documentación existente, se buscará situar este estudio dentro del panorama académico actual, destacando las principales teorías y enfoques que hemos retomado para abordar nuestro tema. A continuación, se explorarán teorías y conceptos claves, que servirán como cimiento para el análisis posterior.

Con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema de creciente interés y relevancia en el ámbito de los derechos humanos y la equidad social. Este estudio se centra en la situación de profesionales con discapacidad graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador, analizando sus experiencias y desafíos en el mercado laboral.

Asimismo, el derecho a la inclusión laboral no sólo es una cuestión de justicia social, sino también de aprovechamiento del capital humano y de promoción de la diversidad en los entornos laborales. Para entender mejor este fenómeno, es importante reconocer la definición conceptual desde diferentes modelos y enfoques, además, revisar la legislación y las políticas públicas que sustentan estos derechos.

Por otra parte, en pleno siglo XXI, todavía existe exclusión en el mundo. A nivel global, el 22.8% de las personas ha experimentado discriminación y violencia en el trabajo, factores que crean entornos laborales poco agradables (OIT, 2022), en algunos casos y ámbitos es más notable que en otros, lo cierto es que puede afectar no solamente la vida social de las

personas, sino otras áreas en las que nos desenvolvemos. Uno de los ámbitos en los que puede haber exclusión es el laboral y para erradicar la discriminación necesitamos entender qué es, crear conciencia y estar alertas para defender a quienes la padecen.

También es fundamental promover la igualdad en el trabajo, pero ¿En qué consiste la inclusión laboral? ¿Qué importancia tiene para empresas y trabajadores? y ¿Cómo podemos promoverla? ¿Qué es la diversidad y la inclusión en el trabajo? Si bien no existe una definición universal de inclusión y los conceptos varían entre distintos autores, la definición parte de la existencia de la diversidad en un determinado entorno. En el caso de la inclusión en el trabajo, también requiere que todos los trabajadores de una empresa tengan «la capacidad de prosperar y contribuir plenamente en el trabajo en un entorno libre de discriminación» según describe un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023).

Así también, la inclusión tiene como fin que todos los individuos o grupos sociales gocen de las mismas oportunidades y los mismos derechos, sin importar sus características, su origen, su género, su cultura y o sus necesidades. En este contexto, la inclusión laboral es sólo un tipo de inclusión, también la inclusión social, la inclusión educativa, la inclusión de género, la inclusión de personas con discapacidad y la inclusión digital, entre otras. Por lo tanto, para que haya inclusión en el trabajo se necesitan condiciones previas que van más allá del entorno laboral, debe existir respeto por todos los miembros de la sociedad, un trato justo, igualdad de oportunidades, acceso a educación de calidad y formación de habilidades para todos, inserción de todas las personas en el ámbito educativo y social y la erradicación de estereotipos (Castrillo, 2022).

#### 1.4. DELIMITACIÓN

Durante el quinquenio 2019 – 2023, el conjunto de las 12 Facultades que integran la Universidad de El Salvador, graduó 94 profesionales con discapacidad de las diversas carreras y programas que imparte, dicho quinquenio constituye el intervalo de tiempo considerado para esta investigación. Considerando que la Universidad desarrolla sus funciones en 4 campus distribuidos en diferentes

departamentos de El Salvador, San Salvador, San Vicente, San Miguel y Santa Ana, se consideró el territorio nacional como límite espacial de la investigación.

## **CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA**

En el presente capítulo se describe la fundamentación teórica y el tipo de investigación a través del cual se aborda el objeto de estudio; además, se detalla el marco muestral respecto a la población y la muestra; asimismo, se desarrolla la fundamentación estadística que se aplica en la investigación, incluyendo el método, las técnicas y los instrumentos de investigación. También, se presentan los objetivos junto con los supuestos de la investigación, y se concluye con una matriz en la que se realiza la operacionalización de variables, indicadores y supuestos. Finalizando con la descripción del procedimiento que guía el desarrollo de la investigación.

### **2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **2.1.1. Marco histórico**

Al referirnos a discapacidad entenderemos en términos generales que es una condición de nacimiento o adquirida por causas como accidentes, enfermedades, que altera el desarrollo natural de las personas y sus familias, que afecta indirecta o directamente el pleno goce de los derechos en términos de igualdad de condiciones.

En el transcurso de la historia, el concepto o término discapacidad ha evolucionado, y el reconocimiento a personas con discapacidad gradualmente ha sido visibilizado. Se tiene registro de personas con discapacidad desde tiempos antiguos, se citan en textos religiosos, por ejemplo, en la biblia, en el antiguo testamento, específicamente en Éxodo 4:11, «Y Jehová le respondió: ¿Quién dio la boca al hombre? ¿O quién hizo al mudo y al sordo, al que ve y al ciego? ¿No soy yo Jehová?» (La Santa Biblia, 1960) dicha conversación se desarrolla entre Dios y Moisés cuando este último se encontraba en el Monte Sinaí, este versículo puede interpretarse como una aceptación de las limitaciones y fortalezas humanas, ya que Dios, es el que asume la responsabilidad por las diferencias físicas y sensoriales de las personas ya que, toda condición tiene un lugar en su plan de vida para cada persona.

No obstante, en la Biblia (The Future of World Religions: Population Growth Projections, 2017) el término discapacidad no se emplea como lo aplicamos en nuestro tiempo, en ella se

encuentran palabras como minusválido, invalido, lisiados, sordo y ciegos, estos para referirse a personas que presentaban algún tipo de discapacidad ya fueran físicas o mentales o sensoriales.

El término discapacidad inicia a emplearse con mayor frecuencia a mitad del siglo XX, esta palabra proveniente del término inglés disability «discapacidad», con la efervescencia social de los años 1960 y 1970, y con el auge de los movimientos por los derechos civiles y derechos de las personas con discapacidad, comenzó a adoptarse un lenguaje más respetuoso e inclusivo (Palacios & Romañach, 2006).

En la actualidad se considera que, desde un enfoque de igualdad, equidad y dignidad, toda persona puede aportar significativamente en el desarrollo económico del país, ya que, desde un punto de igualdad se debe garantizar las mismas oportunidades de integración a los diferentes espacios laborales y permitir el pleno desarrollo según sus potencialidades; por otro lado, desde la aplicación de la equidad se pretenden corregir las desigualdades estructurales que no permiten que los individuos tengan las mismas oportunidades.

#### 2.1.1.1. Evolución histórica y cultural

De acuerdo con Gil (2018), el concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente. En el siglo XV, la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones denominadas manicomiales, como su propio nombre indica, desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante.

Ya en los albores del siglo XX, se comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. Esta mayor tendencia a la protección se ve reforzada tras la II Guerra Mundial, con la aparición de numerosas discapacidades sobrevenidas: por

primera vez, algunas personas con discapacidad son consideradas héroes (Palacios & Romañach, 2006).

Finalizando la primera mitad del siglo XX, la Organización de las Naciones Unidas adopta en el seno de su Asamblea General celebrada el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. Además, reconoce la igualdad salarial sin discriminación alguna (Naciones Unidas, 1948).

Así, en la segunda mitad del siglo XX, se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso.

En España, en el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), hoy llamada Ley General de la Discapacidad, que reconoce, en su artículo 38, los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores (Ley 13/1982).

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio (década 2000) cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades.

#### 2.1.1.2. Evolución del concepto de discapacidad

Esta primera parte abordará más que la noción de discapacidad, la de “anormalidad”, pues la primera no existía entre el siglo XV y mediados del siglo XX. Sólo después de la Segunda Guerra Mundial, con el surgimiento de las nociones de invalidez y discapacidad, se desarrollan las corrientes de la rehabilitación y posteriormente de la integración. Intentaremos recoger algunas lecturas que, desde las ciencias sociales, en particular la sociología y la historia, han trabajado sobre la construcción social de la anormalidad (Molina

et al., 2014). Así pues, al indagar sobre la historia de la discapacidad, antes de la década de 1940 las personas con deficiencias físicas, cognitivas y mentales eran incorporadas en un magma indefinido, del cual también hacían parte todos los demás individuos que la sociedad rechazaba y para quienes no había posibilidades ni de participación ni de socialización: los enfermos, los criminales y los indigentes. Evidenciaremos cómo se institucionalizan las percepciones sociales sobre los «anormales», incluidos allí las personas que hoy consideramos con discapacidad.

La anormalidad es una experiencia históricamente constituida y conformada por prácticas institucionales, procesos socioeconómicos y formas hegemónicas de discurso, que explican las identidades estigmatizadas como parte de una construcción cultural, abandonando algunas ideas que afirman que «lo normal se explica desde carencias mentales y morales y una baja capacidad cognitiva de las personas, producto de un desarrollo natural» (Wacquant, 2000 p.27). También proponemos la revisión de algunas teorías referentes al tema para entender cómo desde el siglo XV se construye la idea de las personas anormales como una amenaza para la racionalidad moderna, para el sistema económico y productivo capitalista, para la moral, la religión, la estética, entre otros ámbitos de la vida moderna que son dictados por el conocimiento científico (Molina et al., 2014), el cual busca a toda costa restablecer en la norma deseada al organismo afectado por la desviación.

### **2.1.2. Teorías de la discapacidad**

#### **2.1.2.1. Teoría del enfoque social**

Se considera que la discapacidad es la consecuencia de la interacción del individuo con un entorno que no da cabida a las diferencias de ese individuo. Esa falta de cabida obstaculiza la participación del individuo en la sociedad. La desigualdad no obedece a la deficiencia, sino a la incapacidad de la sociedad de eliminar los obstáculos que encuentran las personas con discapacidad. Este modelo se centra en la persona, no en su deficiencia, y reconoce los valores y derechos de las personas con discapacidad como parte de la sociedad (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

El hecho de pasar del modelo médico al modelo social no significa en modo alguno que se niegue la importancia de los cuidados, las orientaciones y la asistencia que, en ocasiones de

manera prolongada, proporcionan los expertos en medicina y las instituciones médicas. En muchos casos, las personas con discapacidad requieren un tratamiento y cuidados médicos, exámenes, una supervisión constante y medicamentos.

Con arreglo al modelo social, siguen acudiendo a los hospitales y centros que les proporcionan un tratamiento concreto cuando lo necesitan. La diferencia estriba en el enfoque general respecto del tratamiento: responde a las expectativas del paciente y no a las de la institución.

El modelo social atribuye a los enfermeros, médicos, psiquiatras y administradores nuevas funciones e identidades, su relación con las personas con discapacidad se basa en el diálogo. El médico no está en un pedestal, sino al lado de las personas con discapacidad, la igualdad comienza en el hospital y no fuera, la libertad, la dignidad, la confianza, las evaluaciones y las autoevaluaciones son características del modelo social. Con arreglo al modelo social, la discapacidad no es un “error” de la sociedad, sino un elemento de su diversidad.

La discapacidad es una construcción social: el resultado de la interacción en la sociedad entre los factores personales y los factores del entorno. La discapacidad no es un problema individual, sino el resultado de una organización errónea de la sociedad. De resultas de ello, la sociedad debe reestructurar las políticas, las prácticas, las actitudes, la accesibilidad del entorno, las disposiciones normativas y las organizaciones políticas y, por ende, eliminar los obstáculos sociales y económicos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad.

El enfoque social se opone al enfoque de beneficencia y al enfoque médico, ya que establece que todas las políticas y leyes deben formularse con la participación de las personas con discapacidad.

Los titulares de obligaciones con arreglo a este modelo son el Estado que abarca a todos los ministerios y ámbitos de la administración, así como la sociedad. Según este modelo, las personas con discapacidad están empoderadas, controlan sus vidas y disfrutan de una plena participación en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas. La carga de la discapacidad no recae sobre ellas, sino sobre la sociedad (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

### **a) Enfoque de Derechos Humanos**

Respecto de la discapacidad se basa en el enfoque social, ya que reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y que el Estado y otras entidades tienen responsabilidades frente a esas personas. Este enfoque considera que las barreras de la sociedad son discriminatorias y ofrece medios a las personas con discapacidad para que denuncien las situaciones en que se encuentran cuando existen tales barreras. Piénsese en el derecho al voto (CERMI, 2017).

Una persona ciega tiene derecho a votar al igual que las demás personas de la sociedad. No obstante, si el material para ejercer el derecho al voto no está accesible en formatos tales como el braille y la persona en cuestión no puede ir acompañada de una persona de su confianza a la cabina de voto para que le indique cómo votar a su candidato favorito, la persona ciega no podrá votar.

Mediante el enfoque de derechos humanos respecto de la discapacidad, se reconoce que la falta de material de voto y la imposibilidad de contar con asistencia para votar son factores discriminatorios, al tiempo que se considera que el Estado es responsable de garantizar la eliminación de esas barreras discriminatorias. De no ser así, la persona en cuestión debe poder formular oficialmente una denuncia.

El enfoque de la discapacidad basado en los derechos no se ve impulsado por la conmiseración, sino por la dignidad y la libertad. Busca los medios de respetar, apoyar y celebrar la diversidad humana mediante la creación de condiciones que permitan una participación significativa de una gran diversidad de personas, incluidas las personas con discapacidad.

En lugar de centrarse en las personas con discapacidad como sujetos pasivos de actos de beneficencia, intenta ayudar a esas personas a que se ayuden a sí mismas de manera que puedan participar en la sociedad, en la educación, en el ámbito del trabajo, en la vida política y cultural y en la defensa de sus derechos mediante el acceso a la justicia.

El enfoque de derechos humanos es un acuerdo y un compromiso entre personas con discapacidad, Estados y el sistema internacional de derechos humanos para poner en práctica

algunos de los aspectos primordiales del enfoque social. Este enfoque es vinculante para todos los Estados que hayan ratificado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Los Estados han de eliminar las medidas discriminatorias e impedir que estas se adopten.

El enfoque de derechos humanos establece que todas las políticas y leyes deben formularse con la participación de personas con discapacidad, incorporando la discapacidad a todos los aspectos de la actuación política. Según este modelo, no deben formularse políticas “especiales” para las personas con discapacidad a pesar de las peculiaridades que es necesario tener presentes para dar cumplimiento al principio de la plena participación. Con arreglo a este modelo, en el que la sociedad delega las políticas sobre discapacidad, el principal titular de obligaciones es el Estado, incluidos todos sus ministerios y organismos.

Hay ciertas disposiciones que afectan al sector privado y se atribuye un papel específico a la sociedad civil, particularmente en el caso de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan. Según este modelo, las personas con discapacidad disponen de derechos y de instrumentos que las facultan para hacer valer sus derechos. Disponen de mecanismos para controlar sus vidas y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas. Según el enfoque de derechos humanos, las personas con discapacidad participan estrechamente por ley en la formulación de políticas.

¿Cuál es el enfoque que predomina en la actualidad? El enfoque de beneficencia es el más antiguo de los cuatro, seguido del enfoque médico. Los enfoques sociales y de derechos humanos son más recientes. Sin embargo, todos ellos coexisten en la actualidad. Pese a la aprobación de la Convención, los modelos de beneficencia y médico siguen prevaleciendo, incluso dentro de la comunidad de derechos humanos (CERMI, 2017).

### **b) Enfoque de igualdad y equidad**

Este se caracteriza fundamentalmente por centrarse en la atención de las poblaciones más vulnerables, con la finalidad de superar múltiples privaciones que no son producto exclusivo de carencias materiales. La equidad se entiende como una estrategia para el logro de la igualdad, a partir del reconocimiento de la diversidad (Freitez & Bagnoli, 2017).

En este marco, la aplicación del enfoque de equidad se plantea reducir las brechas que impiden el ejercicio de los derechos, el acceso a servicios básicos y la posibilidad de alcanzar un desarrollo humano integral, situaciones que son negadas a millones de personas por pertenecer a determinado sector socioeconómico o grupo étnico, por cuestiones de género y edad, o por nacer o residir en territorios determinados.

Los principios de justicia social permiten cuestionar aquellas situaciones que impiden que las personas podamos ser consideradas igualmente valiosas, podamos actuar de manera equiparable, y nuestra voz tenga iguales posibilidades de ser escuchada. Diversos autores han tratado el concepto de equidad a partir de teorías de justicia social. Desde este abordaje, el enfoque de equidad está orientado a la atención de las poblaciones más desaventajadas, entendiendo la desigualdad como resultado de eventos azarosos o producto de la explotación y del acaparamiento de oportunidades, como mecanismos que impiden una real movilidad social y que perpetúan los ciclos de pobreza intergeneracional (Freitez & Bagnoli, 2017).

Asimismo, existen diferentes enfoques para concebir la justicia social. De acuerdo a Fraser (1999), entre los más destacados se plantea su análisis a partir de tres dimensiones: una relacionada con la redistribución, que busca una asignación más justa de los recursos y bienes sociales; otra basada en el reconocimiento, que plantea la visibilización, respeto y protección de las identidades, sobre todo atendiendo a grupos vulnerables por cuestiones de género, edad, pertenencia étnica, etc. Y una tercera sobre la representación; que refiere al ejercicio efectivo de derechos en la esfera política, a partir del ejercicio de la autonomía sobre el plan de vida, las decisiones y arreglos sociales.

De acuerdo con la teoría de capacidades, cada individuo nace con la posibilidad de alcanzar su máximo potencial, pero se enfrenta a obstáculos multifacéticos que niegan las oportunidades necesarias para permitir su realización. Siguiendo esta propuesta, el enfoque de derechos humanos plantea una visión multidimensional y centrada en resultados, para abordar las privaciones que dependen del contexto social. Este enfoque contempla tanto las privaciones materiales, como las desigualdades horizontales, en tanto factores de exclusión (Freitez & Bagnoli, 2017).

La igualdad y la equidad, como cimientos fundamentales de la justicia social, son conceptos indispensables en las discusiones sobre intervenciones y políticas que atienden problemáticas sociales. Los estudios en la materia confirman que la materialización de ambos conceptos es indispensable para la consecución del bienestar (Freitez & Bagnoli, 2017).

### **c) El enfoque de equidad**

En el marco de las perspectivas de derechos, justicia social y bienestar, ofrece una mirada amplia para pensar intervenciones con un carácter integral y no sectorizado, orientadas a resultados a partir de análisis basados en evidencia. De acuerdo a sus posibilidades en el ámbito social, permite incidir en cuestiones como la mejora del crecimiento económico, la rentabilidad, la sostenibilidad y la cohesión social (Freitez & Bagnoli, 2017).

En este sentido, la equidad como propuesta de abordaje, permite identificar problemáticas de prioritaria y urgente atención, así como detectar los grupos a los que debe considerarse de manera prioritaria, especialmente en el caso de la población infantil, pues desde las primeras etapas de crecimiento puede identificarse discapacidades, aunque éstas pueden reflejarse en la etapa adulta.

### **d) Enfoque de políticas públicas**

La Convención ha derivado en que la mayoría de los gobiernos de las naciones adscritos a ella, y con el objeto de cumplir con su mandato, crearán un cuerpo particular de leyes, normativas, instituciones que desarrollarán políticas públicas inherentes, para una atención más efectiva de los derechos y necesidades de las personas con discapacidad.

En este sentido, según Meléndez Rojas (2018), la totalidad de los gobiernos de los países de América Latina ratificaron y se adscribieron a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la par que han desarrollado sus propias leyes, normativas, instituciones y políticas, dentro de un enfoque que se corresponde con los principios promovidos y los objetivos buscados de respeto a los derechos humanos y su dignidad, así como el de garantizar su inclusión y participación social. A pesar que existen discrepancias estadísticas, debido, especialmente, a las diferentes metodologías que se

utilizan en los censos poblacionales para determinar la cantidad de personas con discapacidad, de las rondas censales realizadas en 2010 y 2011 se infiere que las personas con alguna discapacidad representan en promedio el 14,2% de la población latinoamericana. Esto, según los datos de un informe de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2013) que incluye 17 países de la región y que sería de 12 % si se toma a América Latina en su conjunto.

En relación con los datos de varios censos poblacionales (González y Stang, 2014) señalan que la cantidad de personas con alguna discapacidad ha aumentado en porcentaje en la mayoría de los países latinoamericanos, aunque esto se debe en parte al cambio de metodología y de enfoque en las preguntas relacionadas con la discapacidad.

En general, pese a que la mayoría de las naciones latinoamericanas tienen un amplio reconocimiento jurídico de protección de los derechos de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que cuentan con instituciones e instrumentan políticas a favor de hacer respetar sus derechos y su inclusión social, en la práctica un importante número de personas sufren de vulnerabilidad social, de una mayor desigualdad de oportunidades y pueden ser sujetos, en mayor grado que otros grupos, de exclusión en el acceso a derechos sociales claves como la educación o el empleo (González y Stang, 2014).

Por otra parte, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011), «las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad» (p.12). Al respecto, existe una suerte de vínculo bidireccional entre la pobreza y la discapacidad, pues la pobreza incrementa el riesgo de padecer alguna discapacidad y la discapacidad eleva el riesgo de estar dentro de la pobreza. En el mundo entero, las personas con discapacidad suelen tener peores resultados académicos, menores tasas de participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. Todo ello es en gran parte el resultado de los obstáculos que entorpecen y dificultan el acceso de las personas con discapacidad a servicios como la educación, la salud, el transporte, el empleo, la información (OMS, 2011). En relación con lo anterior, garantizar el acceso a la educación inclusiva y de calidad de las personas con discapacidad, especialmente de niños, niñas y adolescentes con esta condición, es un aspecto clave para derribar las barreras que le impiden

a este grupo de la población asegurarse de servicios que son relevantes para su inclusión social, su actualización y su inserción laboral (Meléndez, 2019).

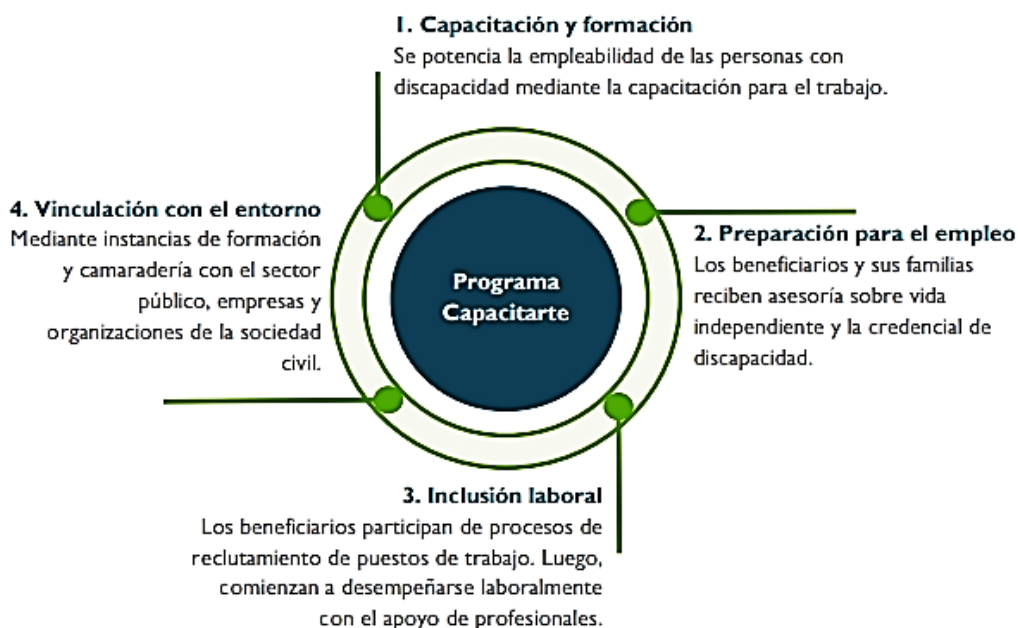
### **e) Enfoque de concientización y capacitación**

La Fundación Descúbreme elaboró el Programa de capacitación e inclusión para personas con discapacidad cognitiva: «Capacitarte», uno de los primeros programas en contar con la aprobación del Ministerio de Desarrollo Social de Chile, para ingresar al Banco de Proyectos en el marco de la Ley de Inclusión laboral, por tanto, es financiado mediante donaciones de empresas y organizaciones que deben dar cumplimiento a esta normativa (Fundación Descúbreme, 2021).

Asimismo, el programa *Capacitarte* tiene por objetivo abordar la brecha en la participación de las personas con discapacidad cognitiva en el mercado laboral, la que se produce principalmente por la falta de oportunidades para que este colectivo acceda a la educación y la formación para el trabajo, y, por ende, desarrollen habilidades y competencias laborales, así como también por la falta de condiciones y apoyos requeridos. Por lo mismo, el programa *Capacitarte* busca promover la igualdad de condiciones en el mercado laboral para las personas con discapacidad cognitiva, mediante la formación para el empleo y el apoyo en procesos de inclusión laboral. Al finalizar el programa de la Fundación Descúbreme, 1530 personas con discapacidad cognitiva en diferentes regiones a lo largo del país se habrán visto beneficiadas.

Por lo tanto, este enfoque permite que como investigadores nos planteemos propuestas a futuro para poder proponer un espacio tan importante como es la capacitación y la concientización para poder insertar a los y las profesionales con discapacidad al entorno laboral con el apoyo de instituciones que quieran apoyar estos programas necesarios para la sociedad (Fundación Descúbreme, 2021).

Figura 2 Diagrama del programa Capacitarte



Fuente Fundación Descúbreme, 2021

Con el ejemplo de la *Figura 2 Diagrama del programa Capacitarte*, se establece una propuesta de cómo se puede organizar, por medio de un diagrama, un proyecto encaminado a insertar a la población profesional con discapacidad con mejores oportunidades por medio de ejes equitativos, igualitarios y justos para con la población.

#### f) Enfoque de adaptaciones laborales

Frente a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es necesario tomar como primer elemento para el desarrollo de dicha inclusión, la heterogeneidad de las discapacidades que un grupo de personas pueden presentar de forma individual. Mencionar discapacidades de tipo cognitivo o físico es la expresión más sintética de la multiplicidad de tipos de discapacidad (Castellanos y Quintana, 2019, p.2).

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

Cuando una organización contrata personal en condición de discapacidad no sólo está respondiendo de forma favorable a las dinámicas y propuestas de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), sino que fomenta dicho proceso en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, es decir, fomenta que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones, las cuales son el reflejo de que cada vez son menos los estigmas relacionados a la falta de competencia de las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, el mercado laboral sigue definiendo una posición hostil frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad dada las lógicas de competencia y acceso limitado a puestos de trabajo específicos.

Teniendo en cuenta que se desea establecer una revisión sistema a la coyuntura de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, será necesario en este documento exponer la importancia de hacer referencia a las recomendaciones prácticas que se plantean desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya que es una coyuntura que se define y desarrolla transversalmente en todos los niveles de la economía y del mundo laboral. Los aportes que se manifiesten desde la salud ocupacional tendrán el componente estructural de la reflexión y la construcción de conciencia frente a las limitaciones que perciben las personas en condición de discapacidad que desean trabajar, permitiendo así la reducción de los obstáculos para el ejercicio de actividades laborales (Castellanos y Quintana, 2019, p.2).

#### 2.1.2.2. Teoría de los Derechos Humanos en el derecho a la inclusión laboral

Desde la teoría de los Derechos Humanos enfocada específicamente a los grupos de personas con discapacidad, se afirma que el empleo digno no puede depender de la condición física, sensorial o intelectual de los individuos, sino que debe ser garantizado como un derecho universal. Como lo señala Donnelly (2013), los Derechos Humanos son exigencias morales universalmente válidas que deben protegerse mediante mecanismos legales, especialmente cuando existen grupos históricamente excluidos, como las personas con discapacidad (Donnelly, 2013).

Uno de los pilares fundamentales de esta teoría es el principio de igualdad y no discriminación, el cual implica la obligación de remover obstáculos que impiden a ciertos grupos acceder en igualdad de condiciones a sus derechos. La inclusión laboral de personas con discapacidad no puede entenderse únicamente como una política de integración, sino

como una obligación estatal de garantizar el goce efectivo del derecho al trabajo sin discriminación. De hecho, la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad CDPD, establece que negar ajustes razonables en el entorno laboral constituye una forma de discriminación por motivos de discapacidad (Naciones Unidas, 2006).

La teoría de los derechos humanos también plantea que la titularidad de derechos no se pierde por razón de discapacidad, y que los Estados tienen una obligación tripartita: respetar, proteger y cumplir con los derechos reconocidos internacionalmente. En este caso, ello implica, por ejemplo, no obstaculizar el acceso al empleo, evitar que terceros vulneren este derecho (como empleadores privados), y tomar medidas activas para facilitar la inserción laboral, tales como cuotas de empleo, incentivos o accesibilidad universal (Pinto, 2021).

Asimismo, esta teoría promueve el empoderamiento de los titulares de derechos, lo que significa que las personas con discapacidad deben participar en la formulación, implementación y monitoreo de políticas que les afectan. El modelo social de la discapacidad, en consonancia con el enfoque de derechos, entiende la exclusión laboral no como una consecuencia de la deficiencia individual, sino del entorno y de las estructuras que fallan en adaptarse. Así, la inclusión laboral se convierte en un proceso de transformación estructural, más que en una mera política asistencialista (Degener, 2016).

En el caso de El Salvador, aunque existen leyes y tratados ratificados, como la CDPD, la inclusión laboral de este grupo aún enfrenta barreras prácticas que vulneran derechos humanos fundamentales. Desde una perspectiva teórica, esta situación constituye una violación del principio de progresividad, que exige a los Estados avanzar constantemente hacia la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2009).

Por tanto, abordar el derecho a la inclusión laboral desde la teoría de los derechos humanos implica no solo reconocer formalmente este derecho, sino crear condiciones reales para su cumplimiento, lo que incluye políticas públicas transversales, datos desagregados, mecanismos de rendición de cuentas y una transformación cultural que elimine el capacitismo estructural. Este enfoque exige que el sistema educativo, como la Universidad de El Salvador, y el Estado, como garante, trabajen articuladamente para garantizar que los

logros académicos de las personas con discapacidad no se conviertan en méritos invisibles frente a un mercado laboral excluyente (Lang & Murangira, 2009).

### 2.1.3. Modelos

#### 2.1.3.1. Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad partiendo que es un enfoque teórico desarrollado en el Reino Unido entre las décadas de 1970 y 1980 por activistas discapacitados académicos, redefine la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y justicia social, y plantea que: «pretende evaluar la interacción entre las personas con discapacidad, entre estas, el medio ambiente dentro del cual se desempeñan y la sociedad. El desarrollo de este modelo social ha permitido establecer que, aun cuando una persona con discapacidad interactúa socialmente en forma diferente a otras personas, los problemas que confrontan no son originados debido a su discapacidad, sino principalmente a las actitudes que la sociedad manifiesta hacia la discapacidad» (Victoria & Apud., 1995).

El planteamiento anterior describe que, es la interacción de las diferentes limitaciones funcionales con los factores ambientales, la que en realidad determina que una persona exteriorice una discapacidad.

El modelo social de la discapacidad se presenta como un nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, que ha tenido un desarrollo teórico y también normativo. Es un modelo que considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que el resto de las demás personas, pero siempre desde la valorización a la inclusión y el respeto a lo diverso.

Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con los valores esenciales que fundamentan los Derechos Humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y que dan lugar a la inclusión social, que pone como base los principios como: autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros.

Se parte de la premisa de que la discapacidad es una construcción social, no es la deficiencia que impide a las personas con discapacidad acceder o no a un determinado ámbito social, sino los obstáculos y barreras que crea la misma sociedad, que limitan e impiden que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades (Victoria, 2013).

En efecto, las personas con discapacidad se presentan actualmente ya en el ámbito de los DDHH, como titulares plenos de derechos. Por ello, hay que redefinir los derechos, dotarlos de contenido material, hacerlos vinculantes, visibles y exigibles y regular mecanismos sencillos y expeditos de protección de tutela que garanticen su efectividad. Es decir, debe producirse el tránsito de ciudadanos invisibles, debido a las enormes barreras a las que se enfrentan continuamente, a ciudadanos iguales y participativos, por su integración en la vida de la comunidad.

En las últimas décadas estamos viendo un desarrollo importante, que va en ascenso, en los cambios que se están produciendo en nuestras sociedades occidentales respecto a las personas con discapacidad. Estos cambios, que se notan en todos los ámbitos, han supuesto una transformación en el propio modelo en que se estructura la forma de percibir y tratar a las personas con discapacidad en nuestras sociedades, pasándose de lo que se conoce como modelo rehabilitador al actual modelo social, que significa entender la cuestión de la discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos, señalando cómo este modelo supone un progreso frente a los modelos anteriores: el de prescindencia, el de marginación y el rehabilitador. Precisamente en las últimas décadas la discapacidad ha sido considerada como una construcción sociocultural dentro de un discurso basado en derechos, inspirada por los movimientos sociales de la década de los setenta.

Los activistas de la discapacidad enfrentan la tarea de recrear la cultura de la diferencia, celebrando la diferencia. Se plantean debates muy intensos sobre la relación entre conceptos de equidad, igualdad, diferencia, similitud y su relación con los debates de la discapacidad.

#### 2.1.3.2. El modelo rehabilitador

Las explicaciones de las causas de la discapacidad, al llegar el modelo rehabilitador, dejaron de ser religiosas. En los años cuarenta se justificó su aparición en la dicotomía salud

enfermedad, abandonando las ideas de lo divino y lo maligno, para centrarse en la deficiencia, entendida como una categoría médica que describía ausencia o defecto de miembro, organismo o mecanismo del cuerpo (Molina et al., 2014).

Este modelo consideraba que la enfermedad era un problema personal, que debía ser atendido por profesionales mediante un tratamiento individual, el cual terminaba decidiendo sobre la vida de las personas que la padecían. Agustina Palacios (2008) resalta otra característica del modelo rehabilitador, importante para entender los cambios en los paradigmas: no se daba por sentado que eran personas inútiles, incapaces de insertarse a la vida en comunidad. Sin embargo, debemos ser cuidadosos con estas ideas, ya que, si bien es cierto que a diferencia de los siglos en los que se pensaba la discapacidad como anormalidad, el modelo rehabilitador consideraba que las personas en condición de discapacidad podían ser útiles y aportar algo a la sociedad, en la medida en que lograban ser «normalizados» o «rehabilitados».

En últimas, que el modelo rehabilitador pensara en la forma que puede llegar a ser «rentable» la personas con discapacidad, y que esta rentabilidad dependiera del grado en que lograra asimilarse a los demás, nos muestra que, al igual que en los periodos anteriores, la lógica económica capitalista, según la cual todos deben ser productivos, es la que propicia la exclusión social de las personas con discapacidad. A lo que queremos llegar es que, aunque hubo un cambio importante en la concepción de la discapacidad, siguieron prevaleciendo concepciones que, al estar institucionalizadas en la estructura, costó muchos años reevaluar.

No podemos desconocer que pensar las causas de la discapacidad como una enfermedad, fruto de causas naturales y biológicas, constituyó el primer paso para el «mejoramiento de la calidad de vida de las personas afectadas, como también en el desarrollo de los medios de prevención, tratamientos de rehabilitación» (Palacios, 2008) y, aunque de forma incipiente, se empezó a pensar en la importancia de la integración social (Molina et al., 2014).

El enfoque rehabilitador, al centrarse en la deficiencia, es decir, en las actividades que las personas no pueden realizar, subestima las aptitudes de las personas con discapacidad. Como consecuencia, el Estado, las instituciones, y en general la respuesta de las personas que las rodean era muy paternalista, centrada, como afirma Palacios, en el déficit de las personas que se consideraba tenían menos valor que el resto (Palacios, 2008).

Lo anterior representa un paradigma, en el que las categorías para pensar la discapacidad eran la invalidez, la deficiencia y la incapacidad. Recordemos también que el contexto político de la época está centrado en el Estado de bienestar, por el cual este asume una postura paternalista frente a todas las dimensiones de la vida pública, como el desarrollo económico, la educación y la salud (Molina et al., 2014).

El carácter paternalista del enfoque del Estado al que se unió el enfoque médico dio origen a leyes para tratar la discapacidad centradas en la seguridad social y el empleo protegido. Al pensar en estas personas como incapaces de realizar tareas con las que aseguran su manutención, la asistencia social pasó a ser la principal, y en muchos casos la única, fuente de ingresos.

Estas políticas asistencialistas generaban un círculo vicioso porque en muchos casos las personas con discapacidad tenían posibilidades para trabajar; sin embargo, la subestimación de sus capacidades llevaba a la exclusión del mercado laboral y, en esa medida, la persona se apropiaba del discurso estigmatizador y termina rindiéndose ante la posibilidad de conseguir un empleo.

Lo anterior lleva en muchos casos a las personas con discapacidad a la autoexclusión, a creer que son realmente incapaces de realizar algunas tareas y, en últimas, el encierro del período anterior se traslada del reclusorio al hogar. Vemos como características del modelo anterior: la discriminación, la burla, el estigma siguen prevaleciendo a mediados del siglo XX (Molina et al., 2014).

#### **2.1.4. Aportes teóricos importantes**

##### **2.1.4.1. Desafíos en los sistemas de protección social**

Los desafíos en los sistemas de protección social para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe (Bietti, 2023). Indagando acerca de cómo se conciben los programas de protección social destinados a las personas con discapacidad y del origen de la «incapacidad de trabajar», que se plantea en el párrafo precedente, se halla un concepto que está detrás y que termina limitando su inclusión laboral: el modelo médico. Básicamente, los programas generales y aquellos específicos, como las pensiones no contributivas, están diseñados desde el modelo médico que considera que las

personas con discapacidad no pueden ser incluidas en el mercado laboral. Desde un marco legal no se concibe a esta población como un colectivo de sujetos productivos (Bietti, 2023).

En este sentido, el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022 señala: «A pesar del cambio de paradigma pretendido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el énfasis en "no dejar a nadie atrás" de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las políticas de protección social que existen en muchos países siguen enmarcadas en gran medida en un paradigma que conceptualiza la discapacidad como incapacidad para trabajar asociada a la pobreza, en lugar de proporcionar un apoyo adecuado para facilitar la participación e inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad» (OIT, 2021, p. 158). Lo observado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) significa que los programas y, específicamente, las prestaciones monetarias se encuentran sujetas a la situación de pobreza y a la determinación de una incapacidad para trabajar.

Esto se traduce en la exclusión de la población con discapacidad toda vez que limita la posibilidad de trabajo desde la génesis de las prestaciones, ya que la capacidad de trabajar es lo opuesto al concepto de incapacidad que plantean tales programas. Al mismo tiempo, la vinculación errónea entre discapacidad e incapacidad para trabajar genera un sistema de protección social que excluye aún más a las personas con discapacidad. Condicionar la protección social a la incapacidad para trabajar potencia un obstáculo que está asociado a una mirada estigmatizante sobre la persona con discapacidad, donde muchas veces son cautivas de un sistema que no evalúa sus necesidades particulares, limitando las oportunidades de empleo. Con relación a esta asociación inadecuada que se afianza en las políticas y programas de protección social, principalmente haciendo foco en el caso de los países de América Latina y el Caribe, Smith Castro (2021) explica que algunas categorías del derecho laboral y previsional, como la incapacidad para el trabajo o la invalidez, se han equiparado con la condición de discapacidad, utilizándose indistintamente para describir situaciones diferentes, por lo que comprender a la discapacidad desde el déficit aporta a la concepción de que las personas con discapacidad no pueden insertarse en el mercado laboral y así sostenerse económicamente (pág. 280). De esta manera no sólo se perpetúan estereotipos negativos asociados a la discapacidad, sino que además se propicia la exclusión laboral de esta población (Bietti, 2023).

La evaluación de las categorías precisa desligarse de la incapacidad laboral, puesto que las personas con discapacidad ven vulnerado su derecho al trabajo (estipulado en el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD) en el momento en el que deben acreditarse como incapaces de trabajar para acceder a programas contributivos y no contributivos.

En esta misma línea, otros investigadores identifican diferencias entre el concepto de incapacidad para el trabajo y la discapacidad, destacando que «lo más importante es la obligación de proveer ajustes razonables, pues permite una verdadera inclusión» (Bregaglio et al., 2016).

Pensar en ajustes razonables es un paso hacia adelante en materia de sistemas inclusivos de protección social, con medidas que se adecúen a cada situación particular, contemplando las necesidades y los gastos relacionados con la discapacidad (Bietti, 2023). Así, las políticas y sistemas de protección social deben alejarse de los enfoques tradicionales de atención a la discapacidad y orientarse hacia enfoques más flexibles basados en derechos. Es fundamental que el diseño de los sistemas de pensiones incorpore explícitamente a las personas con discapacidad y que sus prestaciones sean compatibles con la actividad laboral. Se requiere combinar e implementar medidas adicionales (prestaciones monetarias y en especie) orientadas a la protección universal de los ingresos de las personas con discapacidad, incluyendo la cobertura de los gastos adicionales derivados de la discapacidad, independiente de su estatus laboral. Más allá de las concepciones y cuestiones terminológicas, en la Declaración Conjunta «Hacia un sistema de protección social inclusivo que apoye la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad» Alianza Internacional de la Discapacidad (IDA-OIT), se sostiene que debe hacerse hincapié en la inclusión efectiva al trabajo de las personas con discapacidad, con un modelo de sistema de protección social que contemple el entorno laboral y social de la persona y que ajuste sus mecanismos para dar respuestas que funcionen en la práctica.

En la Declaración Conjunta se sostiene que la participación e inclusión plena y efectiva también implica alejarse de un enfoque de incapacidad para trabajar para centrarse en las barreras y los requisitos de apoyo como base para la elegibilidad, así como desagregar el apoyo a los ingresos y el apoyo relacionado con la discapacidad.

Siguiendo este enfoque, cuando una persona con discapacidad tiene un empleo remunerado es posible que ya no necesite apoyo a los ingresos, pero podría seguir recibiendo las prestaciones necesarias, en efectivo y en especie, para cubrir los costos relacionados con la discapacidad, incluidos los asociados con su participación en el trabajo remunerado (Bietti, 2023). Este encauzamiento de los sistemas de protección social para las personas con discapacidad que promueve la participación económica y reduce los riesgos de pobreza requeriría una mayor flexibilidad para permitir el reingreso en los programas de apoyo a los ingresos.

De esta manera, se reducirían los desincentivos para que las personas con discapacidad aprovechen las oportunidades económicas por temor a perder ingresos esenciales. Distintos países con altos ingresos reformaron sus sistemas de protección social, adoptando enfoques más flexibles que permiten proteger los ingresos de las personas con discapacidad aun cuando trabajen, dado los gastos asociados a su discapacidad que no tienen otras personas. Al mismo tiempo, mantienen y combinan regímenes generales y específicos para las personas con discapacidad, con prestaciones monetarias y en especie, diseñados de forma tal que permiten la compatibilidad con el trabajo y con otras prestaciones de apoyo a los ingresos. No obstante, todavía son muchos los países en los que las transferencias monetarias a las que tienen acceso las personas con discapacidad son incompatibles con la actividad laboral (Bietti, 2023).

En el mundo son muy pocos los países que ofrecen prestaciones por discapacidad que sean universales y totalmente compatibles con el trabajo, como es el caso de Fiji, Georgia, Mauricio, Namibia y Tailandia, entre otros (OIT, 2021, p. 158). Las transferencias monetarias, tanto contributivas como no contributivas, pueden resultar centrales para combatir las barreras que enfrentan las personas con discapacidad y sus familias. Este tipo de programas permite garantizar un ingreso seguro y facilita el acceso a servicios sociales como educación, salud, trabajo y transporte público, así como servicios de apoyo y los gastos relacionados con la discapacidad (Bietti, 2023).

En consecuencia, es fundamental una revisión de los marcos normativos de los sistemas de protección social, adoptando un enfoque de la discapacidad basado en los derechos, para que las políticas y programas de protección social contribuyan de manera efectiva a garantizar el empoderamiento, la participación y la inclusión de las personas con discapacidad.

#### 2.1.4.2. Reconocimiento de necesidades relacionadas con la discapacidad

Al momento de ahondar en las particularidades que adoptan los sistemas de protección social en la región, uno de los puntos a analizar es el reconocimiento de las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Este asunto se encuentra en línea con la necesidad de reconocer las diferencias entre las distintas poblaciones o las características específicas de los grupos más expuestos a situaciones de vulnerabilidad, entendiendo que estas diferencias precisan distintos tipos de políticas públicas.

Para comprender si efectivamente se reconocen las necesidades particulares de las personas con discapacidad, deben analizarse las políticas públicas y los instrumentos que los países ponen a disposición de esta población. Si bien en el último siglo la región de América Latina y el Caribe ha combinado programas contributivos y no contributivos, los regímenes semicontributivos y no contributivos se tornaron un instrumento clave (Bietti, 2023).

Uno de los regímenes no contributivos ampliamente extendido a nivel regional son las denominadas pensiones no contributivas, que consisten en «transferencias monetarias que el Estado proporciona principalmente a las personas mayores o con discapacidad que no han tenido un trabajo formal ni realizado aportes contributivos (o en un nivel suficiente) a un sistema de pensiones durante su vida laboral» (Bietti, 2023).

Las pensiones no contributivas son un tema ampliamente desarrollado y considerado en las políticas públicas de América Latina y el Caribe. De hecho, la historia de las pensiones no contributivas en la región tiene más de 100 años. Al respecto (Bertranou et al., 2002) señalan que el primer sistema de pensiones no contributivo de América Latina fue creado en el Uruguay en el año 1919, al que seguiría el de Argentina en 1948, y luego llegarían el de Brasil (1971), Costa Rica (1974) y Chile (1975) (Bertranou et al., 2002).

Sin embargo, aunque la CEPAL (2018) advierte que el número de países de la región con sistemas de pensiones no contributivos pasó de un 8 % a un 26 % entre 1990 y 2016 (pág. 70), en muchos casos, las estadísticas de los países no permiten distinguir los motivos por los que se otorgan, por lo que se incluyen en las mismas estadísticas a las personas mayores, a niñas, niños y adolescentes huérfanos y a las personas con discapacidad, entre otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Por ejemplo, de acuerdo con lo relevado por la CEPAL (2018), las dos pensiones no contributivas con mayor cobertura en la región son la Previdência Rural (Previsión Rural) y el Benefício de Prestação Continuada (Beneficio de Prestación Continuada) del Brasil, que juntas representan transferencias a 11 millones de personas mayores y con discapacidad. En este y tantos otros ejemplos, aunque en el otorgamiento de pensiones se contempla la situación de vulnerabilidad, no se consideran los distintos tipos de necesidades (Bertranou et al., 2002). Esta falta de especificidad, en la que, siguiendo a Ocampo y Gómez Arteaga (2017), «los datos disponibles no permiten medir la protección relacionada con las personas con discapacidad», también se puede encontrar en las evaluaciones que se realizan para determinar si una persona con discapacidad puede acceder a las prestaciones específicas que brindan los sistemas de protección social.

Así, de acuerdo con la OIT (Bertranou et al., 2002), en muchos países, dichas evaluaciones «todavía siguen un modelo médico que se centra únicamente en las deficiencias de las personas» (p. 160). Al no contemplar las necesidades específicas de apoyo y las barreras existentes en cada situación en particular, se cuenta con poca información a la hora de estimar los gastos relacionados con la discapacidad.

Ciertos factores dificultan la cuantificación de estos costos, como las variaciones en las definiciones de discapacidad en las diversas disciplinas y fuentes de información, la falta de información sobre los costos de los distintos aspectos que implican vivir con una discapacidad y la inexistencia de un consenso acerca de su medición (Ullmann y otros, 2021, p. 19).

De acuerdo con la Encuesta de Seguridad Social (SSI) realizada por la OIT en 2021, en América Latina y el Caribe, el 57,7 % de las personas con discapacidad severa recibe una cobertura efectiva de protección social. Aunque este porcentaje es mayor al porcentaje mundial de personas con discapacidad grave que reciben una prestación por discapacidad, que es del 33,5 %, (OIT, 2021) igualmente significa que más del 40 % de las personas con mayor grado de discapacidad en la región se encuentran excluidas de cobertura, debiendo afrontar sin apoyo estatal los costos asociados (Bietti, 2023).

Otra problemática que enfrentan las personas con discapacidad en la región es la falta de accesibilidad en el transporte público, el cual muchas veces limita su autonomía. Son pocas

las opciones de transporte público accesible, dado que la mayoría de los países no cumple con los estándares necesarios. En aquellos casos donde existen estas opciones, suelen ser poco confiables, ya sea por baja frecuencia, cobertura limitada o restricciones en el servicio o incluso, choferes poco entrenados en el tema, que no se detienen o no saben utilizar las funciones de accesibilidad del vehículo (García Mora y otros, 2021, p. 103). Esto podría llevar a que las personas con discapacidad deban recurrir a servicios privados de transporte de manera continua, con los mayores costos que esto implica (Bietti, 2023).

Los sistemas de protección social no ofrecen ni cubren muchos de los bienes y servicios relacionados con los gastos adicionales por discapacidad (OIT, 2021). Reconocer las necesidades que presentan las personas con discapacidad implica diferenciar su particularidad de la de otros grupos para evitar barreras a la inclusión en todos los niveles.

Por este motivo, es necesario replantear las políticas públicas de protección social, ya que establecer las acciones desde una perspectiva general atenta contra la diferenciación de las situaciones particulares, las cuales muchas veces se encuentran combinadas con otras (Bietti, 2023).

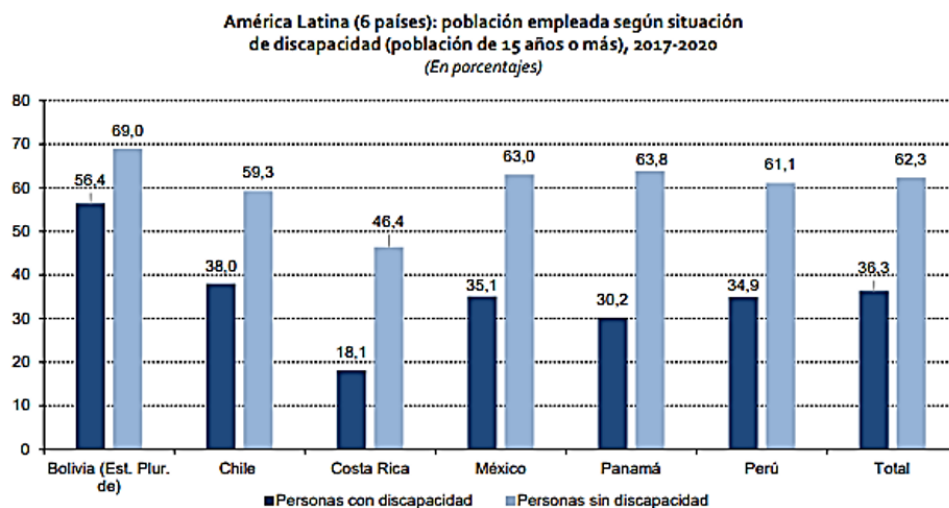
#### 2.1.4.3. Barreras laborales: empleo e informalidad

La inclusión de las personas con discapacidad en espacios laborales resulta fundamental para el reconocimiento de igualdades y oportunidades, pero lamentablemente en América Latina y el Caribe las personas con discapacidad se encuentran en gran medida fuera del mercado laboral (Bietti, 2023). Es así que los datos de la *Figura 3 Población empleada según situación de discapacidad en América Latina*, que aparece más adelante, indican que previo a la pandemia las tasas de desempleo eran más altas entre las personas con discapacidad, además de tener más probabilidades de no ser económicamente activas en comparación con las personas que no tenían una discapacidad. En el caso de que sí tuvieran empleo, lo más probable era que se tratara de trabajos informales, inestables y mal remunerados (CEPAL, 2021). Según situación de discapacidad, en seis países de América Latina. En ella se advierte que la tasa de empleo de las personas con discapacidad es más baja que las personas sin discapacidad presentando una brecha promedio del 26 %.

La brecha más baja se da en el Estado Plurinacional de Bolivia, que tiene las tasas de empleo más altas de los países relevados en ambos casos. La mayor disparidad entre ambas tasas aparece en Panamá, donde la tasa de empleo entre las personas sin discapacidad es cercana al promedio regional presentado pero la diferencia con la tasa de empleo en personas con discapacidad es del 33,6 %. Costa Rica es otro caso de una brecha pronunciada: mientras que el 46,4 % de las personas sin discapacidad se encuentra empleada, en el caso de las personas con discapacidad el valor es solamente del 18,1 %. México posee una tasa de empleo del 63 % en el caso de personas sin discapacidad, valor que desciende al 35,1 % en el caso de personas con discapacidad. Una situación similar es la del Perú, en donde la tasa entre las personas sin discapacidad es del 61,1 % pero llega al 34,9 % en el caso de las personas con discapacidad.

Por último, Chile posee menores tasas de empleabilidad entre las personas sin discapacidad (59,3 %) y un valor cercano al promedio entre las personas con discapacidad (38 %), lo que resulta en una brecha menos pronunciada si se la compara con la de otros países relevados (21,3 %). Desde el Banco Mundial se realizaron estimaciones del estatus de empleo (promedio ponderado) entre personas entre 18 y 59 años con y sin discapacidad, en América Latina y el Caribe, tomando datos oficiales del Brasil, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, México, Panamá y el Uruguay. En la comparación descubrieron que las tasas de inactividad de las personas con discapacidad en edad laboral son 20 % más altas que las de las personas sin discapacidad y estas se vuelven más pronunciadas cuando la discapacidad se da en mujeres y según la condición étnico-racial de las personas (Bietti, 2023).

**Figura 3** Población empleada según situación de discapacidad en América Latina



Fuente Bietti, María Fernanda, 2023

Con estos datos se puede inferir que la inactividad representa una de las barreras principales para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Existen diversas barreras y obstáculos que impiden que muchas personas con discapacidad entren a la fuerza laboral. Entre ellas pueden mencionarse la exclusión de la educación formal y capacitación analizadas anteriormente (que impide que se adquieran las habilidades necesarias o solicitadas por los empleadores), las barreras en el entorno (interrupción de la cadena de accesibilidad desde el hogar hasta el lugar de trabajo), la falta de ajustes razonables en el lugar y en los puestos de trabajo y las barreras actitudinales, como la discriminación y prejuicios de los empleadores y trabajadores.

#### 2.1.4.4. Obstáculos a la inclusión laboral

Más allá del desincentivo a la formalidad que se trató de manera precedente, y a pesar de todo el trabajo que se emprende desde la agenda global y desde los ODS de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las personas con discapacidad habitualmente encuentran obstáculos al momento de intentar acceder al ámbito laboral (Bietti, 2023).

Si bien en la última década se han implementado diversos programas para vincular empleadores con potenciales empleados (incluyendo opciones de autoempleo, colaboraciones directas con los empleadores y asistencia en la búsqueda de trabajo), un punto débil de estos programas es que las evaluaciones de su impacto son escasas y no logran

adaptarse a escalas mayores. La escalabilidad de las experiencias existentes se constituye, en este sentido, en un obstáculo a la inclusión laboral, dado que no pueden generalizarse a toda la población destinataria. Los programas suelen ser pruebas piloto en bucle, con un alcance sumamente acotado y, a falta de instancias evaluativas, no evolucionan y no se conciben en términos de impacto.

La inclusión de las personas con discapacidad debe ser un proceso que crece a partir de sus propios logros y que se construye a través de su propia experiencia, gracias al intercambio horizontal de lecciones aprendidas que consideren su participación activa. Es por esto que la identificación de buenas prácticas en el marco de estos programas resulta fundamental, dado que permiten analizar el alcance de acciones específicas y el camino que ha llevado a esos resultados. Además, la sistematización de estas prácticas permite planificar y presupuestar actividades y recursos y mejorar los programas continuamente.

Un estudio llevado adelante por la OIT develó que existe una «fuerza de trabajo potencial» en personas que desean trabajar, pero determinadas condiciones generan que en el momento presente se encuentren inactivas. Consideradas entre esta fuerza laboral se encuentran las personas con discapacidad laboralmente inactivas, que podrían trabajar, pero no lo están haciendo.

Entre otras cosas, la investigación reveló que en la Argentina el 14 % de las personas inactivas con discapacidad (de 14 años o más) no se encontraba buscando trabajo dado que consideraba que su discapacidad sería un impedimento para su potencial contratación. Un 2,8 % sí lo había buscado, pero desistió luego de una búsqueda no exitosa. Por último, un 1,3 % mencionó entre los obstáculos al momento de tomar un trabajo la accesibilidad en edificios y transportes. Los obstáculos parecen no limitarse a esos resultados. Respecto a Guatemala se conoció que el 14 % de las personas con discapacidad que deseaban trabajar no lo hacían debido a que sus familias y empleadores no se lo permitían. En Chile, el 42,5 % de las personas con discapacidad afirmó estar dispuesta a volver a la fuerza laboral. Esto revelaría que las altas tasas de inactividad entre las personas con discapacidad se vinculan a las barreras invisibles en la búsqueda de trabajo y la falta de accesibilidad.

Es por ello que, ante la realidad tan desigual a la que se enfrentan las personas con discapacidad en el plano laboral, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

se ha pronunciado al respecto en la Asamblea General del 17 de diciembre del año 2012. Los países miembros se propusieron indagar acerca de los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad para su inclusión laboral, considerando las barreras presentes en todo el ciclo que ello implica, esto es, desde los procesos de búsqueda de empleo, de capacitación y de inclusión al lugar del trabajo. Encontraron que muchos de los obstáculos se asocian a una mirada estigmatizante o negativa acerca de las personas con discapacidad, con estereotipos fuertemente enraizados en la sociedad que provocan una falta de interés no solo de la población en general, sino también de las empresas que los contratan y, más grave aún, de los gobiernos que deben ocuparse de su protección (ONU, 2012).

Las personas con discapacidad suelen ser marginadas y esto ocurre principalmente por la falta de información sobre ellas, lo que genera actitudes negativas y, en el ámbito laboral, ocasiona que no se las considere «aptas» para el trabajo.

En el mismo estudio se destaca como uno de los obstáculos relevados la falta de acceso a la educación o formación profesional en las competencias demandadas por el mercado de trabajo. Esta limitación se asocia a la ausencia de un sistema de enseñanza que permita una perspectiva inclusiva, estableciendo como obstáculos principales: el acceso a currículos y recursos didácticos adaptados, la ausencia de capacitaciones a la comunidad educativa a fin de contrarrestar el desconocimiento y la falta de medidas de apoyo con el objeto de concientizar sobre las necesidades específicas de las personas con discapacidad. A lo anterior se suma la ausencia de estructuras arquitectónicas accesibles en los establecimientos educativos y de formación (Bietti, 2023).

Según el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre inclusión y Educación (UNESCO, 2020), a pesar de diversos avances en estas dos áreas, en promedio las leyes del 25 % de los países del mundo determinan espacios separados para la enseñanza de alumnos con discapacidad, cifra que alcanza el 40% en América Latina y el Caribe. El 10 % de los países optan por leyes que contemplen la integración y un 17 % por la inclusión. El resto de los países combina leyes que contemplan la segregación e integración de manera combinada (UNESCO, 2020).

En los casos en que las personas con discapacidad pueden acceder a una formación, es frecuente que esta se aleje de lo que verdaderamente necesitan para conseguir empleo. Esto

se debe a que estas capacitaciones se dictan en lugares poco accesibles y tratan sobre actividades con limitada salida laboral y basadas en las bajas expectativas sobre lo que pueden hacer esas personas. Como consecuencia, las personas con discapacidad se forman durante muchos años, pero sin ninguna o muy bajas perspectivas de incorporarse al mercado laboral abierto (ONU, 2012).

Más allá de su formación, una persona con discapacidad en búsqueda activa de trabajo enfrenta obstáculos constantemente. Además de lidiar con una mirada estereotipada, se encuentra con barreras más tangibles: las barreras físicas, como la accesibilidad a los lugares de trabajo o el uso de los medios públicos de transporte. Estas barreras se convierten en una buena excusa para no emplearlas a pesar de no ser justificativo suficiente (ONU, 2012). Las barreras físicas muchas veces justifican las barreras sociales

En medio de ellas, las oportunidades de las personas con discapacidad se vuelven escasas. También está presente la idea de que ajustar el lugar de trabajo para emplear a personas con discapacidad motriz es sumamente costoso, lo que lleva a los empleadores a no considerar siquiera la posibilidad de hacerlo. Sin embargo, muchas personas con discapacidad no necesitan ajustes de gran envergadura, incluso pueden realizarse a un costo mínimo o nulo (ONU, 2012). En este sentido, entre los obstáculos con que se encuentran las personas con discapacidad para acceder o conservar un trabajo, se halla la necesidad de desmitificar algunas concepciones erradas acerca de lo que la discapacidad verdaderamente implica (Bietti, 2023).

Por otro lado, las personas con discapacidad que logran conseguir y mantener un empleo muchas veces se encuentran fuera de las negociaciones laborales, con escasa o nula participación en sindicatos. Pareciera que estos no representarían los derechos con una visión abarcadora, sino limitada a los trabajadores sin discapacidad, para los que el ejercicio de los derechos se simplifica al no tener que lidiar con los obstáculos que en este apartado se mencionan. Las Naciones Unidas se han pronunciado sobre ello, indicando que «los intereses de los trabajadores con discapacidad también deberían estar representados en la negociación colectiva y otras negociaciones en materia de empleo» (ONU, 2012). Visibilizar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad es primordial para lograr una inclusión laboral satisfactoria y con condiciones de trabajo decente que permitan una igualdad de

oportunidades. Se necesita entender lo que atraviesan las personas con discapacidad en cada instancia del proceso de búsqueda de trabajo y en el día a día de su lugar de trabajo para aquellas que lo tienen, puesto que incluso las personas que se encuentran empleadas constantemente enfrentan barreras.

### 2.1.5. Marcos normativos

Los Marcos Normativos son un conjunto de leyes, normas y reglamentos que son aplicables a las funciones o actividades que se planea llevar a cabo y que deben ser identificados para que las actividades se realicen de manera armónica, sin incurrir en riesgos de tipo legal.

#### 2.1.5.1. Marco normativo nacional

##### 2.1.5.1.1. Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad

Esta ley tiene como objetivo principal reconocer, proteger y garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. El Estado, tanto a nivel gubernamental como no gubernamental y en entidades privadas, se compromete a eliminar barreras, asegurar ajustes razonables y fomentar el diseño universal. La inclusión de las personas con discapacidad se declara de interés público, prohibiendo toda forma de discriminación, incluida la omisión de ajustes razonables.

**Tabla 1** Pilares fundamentales de la Ley de Inclusión de las Personas con Discapacidad

Pilares fundamentales	Aspectos importantes
Principios Fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Respeto a la dignidad inherente, autonomía individual, libre desarrollo y la independencia de la persona.</li> <li>● Igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación.</li> <li>● Participación plena y efectiva en la sociedad.</li> <li>● Respeto a la condición humana de las personas con discapacidad.</li> <li>● Respeto al ejercicio progresivo de las facultades de la niñez y adolescencia con discapacidad.</li> </ul>
Derechos Reconocidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● No discriminación en cualquiera de sus formas.</li> <li>● Acceso a la información y comunicación.</li> <li>● Acceso a la justicia y capacidad jurídica.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Trabajo y seguridad social.</li> <li>● Educación de calidad e inclusiva en todos los niveles.</li> <li>● Salud y asistencia social.</li> <li>● Vivir de forma independiente y ser incluida en la comunidad.</li> <li>● Habilitación y rehabilitación.</li> <li>● Protección en situaciones de riesgo y emergencias humanitarias.</li> </ul>
--	--

Fuente Elaboración propia

Definición de términos Básicos según la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad.

**Tabla 2** Definición de términos claves aplicados para El Salvador

<b>Términos</b>	<b>Definiciones Clave</b>
Inclusión	El reconocimiento de las características de la persona y la eliminación de barreras para el pleno goce de derechos y participación significativa en todos los ámbitos sociales y culturales.
Personas con Discapacidad	Aquellas con deficiencias físicas, psicosociales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con barreras, ven impedida su participación plena y efectiva.
Discriminación por motivos de discapacidad	Toda distinción, exclusión o restricción que obstaculice o deje sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, incluida la denegación de ajustes razonables.
Diseño Universal	Diseño de entornos, procesos, programas, productos, etc., que puedan ser utilizados por todas las personas sin necesidad de adaptación especializada.
Ajustes Razonables	Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a necesidades específicas que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar el goce de derechos.
Ajustes de Procedimiento	Mecanismos para hacer valer el derecho a un juicio imparcial y participar en la administración de justicia, como servicios de interpretación, información en formatos accesibles, y flexibilidad procesal.
Accesibilidad	Acondicionamiento del entorno físico, transporte, información y comunicaciones para procurar el mayor grado de autonomía.
Ayudas Técnicas	Productos, instrumentos o equipos para aumentar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, incrementando su independencia.
Habilitación y Rehabilitación	Procesos para potenciar/restituir la máxima independencia y capacidades físicas, mentales, sociales y vocacionales.

Fuente Elaboración propia

Vigencia de Ley: La ley entró en vigor el 1 de enero de 2021, con la excepción del Capítulo XVIII (Tribunal Sancionador, Infracciones, Sanciones y Procedimiento), que entró en vigencia un año después. Esta Ley deroga la anterior Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Por su carácter especial, prevalecerá sobre otras disposiciones legales.

#### 2.1.5.1.2. Código de Trabajo

##### **Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación**

Art. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Esto significa que todas las personas deben tener las mismas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo y de ser tratadas de manera justa una vez empleadas. La norma específica que esta igualdad incluye, de manera explícita, el acceso a la formación profesional, Aunque el artículo 12 no menciona directamente a las personas con discapacidad, su espíritu de igualdad de oportunidades y de trato abarca inherentemente la protección contra la discriminación por cualquier condición, incluyendo la discapacidad. Es la base para otras disposiciones del Código que sí se refieren más específicamente a personas con discapacidad, como el Artículo 29, ordinal 11a, que obliga a los patronos a "GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES, MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE, EN UNA MISMA EMPRESA, DESARROLLEN ACTIVIDADES IDÉNTICAS", y el Artículo 123, que reitera este principio de igualdad de remuneración sin discriminación por "condición de discapacidad"

Art. 13.- Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley. No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

Esto significa que el derecho al trabajo es un principio general, y solo una autoridad legalmente facultada puede restringirlo. La finalidad de dicha resolución debe ser tutelar los

derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, y siempre debe estar prevista por la ley.

#### 2.1.5.2. Marco normativo internacional

##### 2.1.5.2.1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención busca 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. Esto es la base para entender por qué los profesionales con discapacidad deben ser incluidos (Convención Sobre Los Derechos de Personas con Discapacidad, 2006).

Se reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Esta definición es crucial, ya que sitúa el problema no solo en la persona, sino en las barreras del entorno (incluido el laboral y profesional).

Reconocimiento de Capacidades: La Convención destaca el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, señalando que su plena participación genera avances significativos en el desarrollo económico, social y humano. Esto combate la percepción de las personas con discapacidad solo como beneficiarias y las posiciona como contribuyentes valiosos.

A continuación, se presenta una serie de valoraciones que se corresponden a artículos de la Convención y su relacionan con la investigación:

**Tabla 3** Análisis de Artículos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad

<b>Artículos</b>	<b>Análisis</b>
<b>Artículo 5</b> (Igualdad y no discriminación)	Reafirma que los Estados prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán protección legal igual y efectiva, incluyendo la realización de ajustes razonables.
<b>Artículo 8</b> (Toma de conciencia)	Impulsa la sensibilización para promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad, así como el reconocimiento de sus capacidades, méritos y habilidades y de sus aportaciones

	en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral. Esto es clave para cambiar prejuicios que afectan a los profesionales.
<b>Artículo 9</b> (Accesibilidad)	Asegura el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico (como lugares de trabajo), transporte, información y comunicaciones. Menciona la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, así como el uso de Braille, señalización de fácil lectura y la promoción de tecnologías accesibles. La accesibilidad es un prerequisite para la participación efectiva de profesionales.
<b>Artículo 12</b> (Igual reconocimiento como persona ante la ley)	Reafirma el derecho de las personas con discapacidad al reconocimiento de su personalidad jurídica y capacidad legal en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida, incluyendo el derecho a poseer y heredar bienes, controlar asuntos económicos y tener acceso a créditos financieros. Esto es vital para cualquier profesional en sus transacciones económicas y contractuales.
<b>Artículo 24</b> (Educación)	Reconoce el derecho a una educación inclusiva a todos los niveles, incluyendo la formación profesional. Esto es la base para que las personas con discapacidad adquieran las habilidades necesarias para ser profesionales. También exige ajustes razonables en la educación y apoyo necesario para una formación efectiva.
<b>Artículo 27</b> Trabajo y Empleo Derecho al Trabajo en Igualdad de Condiciones	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.

Fuente Elaboración propia

La inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación.

**Tabla 4** Terminología aplicada en la convención

<b>Término</b>	<b>Definición</b>
<b>Inclusión Laboral en Profesionales con Discapacidad</b>	La inclusión laboral desde la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este

	proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación.
<b>Discapacidad</b>	La discapacidad es una condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, intelectual o sensorial (entre otras) que, al interactuar con las diversas barreras, pueden afectar, a corto o a largo plazo, la participación plena y efectiva en la sociedad.
<b>Accesibilidad</b>	Adaptaciones necesarias en el entorno laboral para facilitar el desempeño de personas con discapacidad.
<b>Diversidad e inclusión</b>	Conceptos relacionados que enfatizan la importancia de crear entornos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

Fuente Elaboración propia

### 2.1.6. Análisis del marco teórico de la investigación

En los últimos años se ha observado cómo las luchas para una inclusión laboral han sido visibles como la Cumbre Mundial sobre la Discapacidad, que reunió a líderes y activistas para discutir y promover políticas que garanticen la inclusión y la protección de los derechos de las personas con discapacidad a nivel global.

Estas iniciativas reflejan un esfuerzo continuo por avanzar en los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sin dejar atrás que en este siglo XXI en el año 2006 entró en auge la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y eso nos da la pauta como investigadores poder plantear la problemática desde el marco teórico planteado anteriormente, porque nos interesa validar sus derechos laborales, en ese sentido es necesario hacer hincapié en el interés de que esto no sólo sea investigado, sino que también sea reflexionado y como futuros maestrantes en Derechos Humanos y Educación para la Paz dejemos ese sentir a través de nuestra investigación el deseo de seguir luchando por cumplir y hacer valer los derechos laborales de estos profesionales que luchan y se esfuerzan por incorporarse al sistema laboral.

Por lo tanto, es necesario hacer énfasis en la parte de las normativas tanto nacionales como internacionales ya que son elementales para poder regir nuestro tema de investigación, esto lo enriquece porque ofrece pautas sobre cómo llevar a cabo nuestro tema de estudio, asegurando que se sigan procedimientos éticos y legales adecuados facilitando la contribución a promover cambios en políticas o prácticas que beneficien a las poblaciones estudiadas. Incluir los marcos normativos expuestos en el marco teórico de esta indagación

académica no sólo favorece, sino que también asegura que esté alineada con las realidades sociales, legales y éticas.

Es de hacer notar que, cumpliendo con su visión, la UES proporciona la oportunidad al estudiante de seguir construyendo su camino académico, pero el Estado tiene un rol fundamental para cumplir y garantizar los derechos en general de toda la población, sin embargo nuestro tema de estudio siendo el derecho a la inclusión laboral en profesionales de la Universidad de El Salvador y esta última siendo una institución autónoma no deja de tener una premisa en común que es la educación, la cual también le compete al Estado promover y garantizarla por mencionar algunos deberes y responsabilidad de éste.

**Tabla 5 Deberes y responsabilidad del Estado**

<b>Deberes y responsabilidades</b>	<b>Acciones</b>
<b>Educación y sensibilización</b> (Constitución de la República, art. 1 y 53)	El Estado debe promover la educación y la sensibilización sobre los derechos y deberes ciudadanos, fomentando una cultura de respeto a la ley.
<b>Programas educativos</b> (Constitución de la República, art. 1 y 53)	El estado debe desarrollar currículos en escuelas que incluyan educación cívica, derechos humanos y normativas legales. Esto ayuda a formar ciudadanos informados y responsables.
<b>Campañas de sensibilización</b> (Tratados Internacionales y Planes de Gobierno)	El Estado debe Implementar campañas de comunicación en medios masivos y redes sociales que informen sobre derechos y deberes, así como sobre las consecuencias de violar la ley.
<b>Talleres y capacitaciones</b> (Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad y otras Políticas Públicas)	Organizar talleres dirigidos a comunidades y grupos vulnerables para explicarles sus derechos y cómo acceder a recursos legales.
<b>Supervisión y control</b> (Ley de Medio Ambiente y Código de Trabajo)	A través de diversas instituciones, el Estado supervisa el cumplimiento de normativas en áreas como medio ambiente, salud y trabajo.

Fuente Elaboración propia

Y por último mencionar sobre colaboraciones con ONGs, trabajar junto a organizaciones no gubernamentales para llevar a cabo programas de educación y sensibilización, aprovechando su experiencia y recursos, para tratar de aumentar los conocimientos y el derecho al acceso laboral de estas personas con discapacidad generando más conciencia porque, aunque sea una población mínima comparado a toda la población que no padece ningún tipo de discapacidad no se puede seguir invisibilizando.

Para finalizar como investigadores fue necesario hacer una línea del tiempo en donde se plantea la importancia que a través de la historia se ha tenido desarrollando enfoques conceptuales, pues nos dieron más conocimiento sobre la necesidad de prevalecer estos temas, por ende, el marco conceptual fue un planteamiento clave para obtener una mejor claridad y asentar las ideas lo mejor posible.

## CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

### 3.1. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Esta investigación se abordará desde el paradigma o perspectiva pragmática que, según Creswell (2019), está orientado a la práctica del mundo real, apegándose al tipo de fenómeno que se estudiará. Este paradigma incluye métodos cuantitativos y cualitativos. Además, se utilizará una metodología de investigación mixta con alcance descriptivo, propiciando la participación creativa en el proceso investigativo.

La investigación pragmática se centra en lo que funciona en lugar de adherirse estrictamente a una única postura filosófica. Este enfoque de la investigación permite la integración de múltiples perspectivas y métodos para abordar las preguntas de investigación de manera eficaz.

Esta perspectiva pragmática reconoce que, la diversidad de problemas de investigación puede requerir diversos enfoques, es por ello que, se apoya en métodos cualitativos como cuantitativos, permitiendo abordar la investigación, utilizando herramientas y técnicas acordes al problema planteado, permitiendo una amplia perspectiva de la realidad. El pragmatismo permite a los investigadores o investigadoras elegir el método más adecuado para cuestiones de investigación específica.

La investigación pragmática desempeña un papel crucial en la promoción de la justicia social, ya que pone énfasis en las consecuencias prácticas de los resultados de la investigación. Este método alienta a los investigadores a considerar las implicaciones éticas de su trabajo y su posible impacto en la sociedad. Al centrarse en los resultados del mundo real, la investigación pragmática puede ayudar a identificar y abordar las desigualdades y las injusticias sociales (Kaushik & Walsh, 2019, p. 345, traducción propia).

En cuanto al método de investigación, se tomará como principal referente teórico a Hernández Sampieri et., al (2018), que considera que, el método mixto en la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, concretos y críticos de la investigación que buscan la recolección de datos cuantitativos y cualitativos que ayudan a realizar inferencias de toda la información recabada para lograr una mayor efectividad en la comprensión del fenómeno que se investiga. (p. 612).

Además, la investigación con método mixto es una metodología que implica la integración de técnicas de recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos en un único estudio, el uso de este enfoque, permite captar tanto la amplitud como la profundidad de los problemas sociales. El enfoque cuantitativo puede identificar patrones y tendencias en poblaciones grandes, mientras que el enfoque cualitativo proporciona información contextual sobre las experiencias y percepciones individuales y esta combinación mejora la validez y la fiabilidad de los resultados de la investigación al permitir la triangulación de datos de diferentes fuentes.

Asimismo, la investigación con método mixto en los estudios sociales se alinea con el enfoque pragmático en los resultados prácticos. Al proporcionar una comprensión más integral de las cuestiones sociales, la investigación con método mixto puede informar políticas e intervenciones basadas en evidencia, contribuyendo a un cambio social significativo.

El método mixto posibilitará conocer la perspectiva de la población involucrada en la investigación, particularizando roles en el proceso laboral, y cuantificar indicadores de ejercicio profesional; además, este enfoque posibilitará conocer la pertinencia de las competencias formadas por el plan de estudio y el desarrollo laboral.

Es importante mencionar que, en una investigación con método mixto, tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo son importantes y valiosos, ninguno prevalece respecto al otro; al contrario, se trabajan de forma conjunta, lo cual permite comprender la realidad que se estudia de una manera más integral.

En la misma línea, conviene aclarar que el método mixto no es simplemente una mezcla en la cual las características particulares de cada enfoque se borran o se vuelven relativas. La riqueza de la investigación mixta consiste en aprovechar las bondades y fortalezas de cada enfoque.

### **3.1.1. Alcances y delimitaciones**

#### **3.1.1.1. Alcances**

1. Con esta investigación se da a conocer el nivel de accesibilidad a los espacios laborales que tienen los Graduados con discapacidad de la Universidad de El Salvador entre los años 2019-2023.
2. Este estudio servirá para identificar cuáles son las dificultades que los profesionales con discapacidad encuentran en los espacios laborales a los que tienen acceso.
3. Proporcionar una base teórica sobre el tema investigado dando a conocer los resultados obtenidos durante el proceso de la Investigación, generando así un posible cambio actitudinal entre empleadores y población en general.

#### **3.1.1.2. Delimitaciones**

1. Período de tiempo en el cual se ha desarrollado nuestra investigación.
2. Profesionales con discapacidad graduados de la Universidad de El Salvador.
3. Período de estudios delimitado para graduados entre los años 2019 al 2023.

### **3.1.2. Objetivos de la investigación**

#### **3.1.2.1. Objetivo General**

Investigar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de los profesionales graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador con discapacidad, en el periodo 2019-2023, identificando los factores que inciden en sus oportunidades laborales, tales como los obstáculos para emplearse, prácticas laborales y políticas públicas que favorecen o dificultan su integración al campo laboral.

### 3.1.2.2. Objetivos Específicos

1. Detallar la normativa nacional que protege el derecho a la empleabilidad de las personas con discapacidad en El Salvador y analizar los factores que inciden en su inserción laboral, como barreras estructurales, culturales y políticas.
2. Identificar los obstáculos que enfrentan los y las profesionales graduados de la Universidad de El Salvador con discapacidad en su búsqueda de empleo, considerando aspectos sociales, estructurales y formativos.
3. Determinar, mediante entrevistas y encuestas, cuántos profesionales graduados con discapacidad han logrado integrarse al mercado laboral y si el empleo obtenido es adecuado a su perfil profesional y necesidades de accesibilidad.
4. Analizar la relación entre la oferta laboral local y las profesiones elegidas por las personas con discapacidad, evaluando cómo se ajustan a su formación y las barreras para acceder a estas oportunidades laborales.

### 3.1.3. Supuestos de investigación

#### 3.1.3.1. Supuesto General

El derecho a la inclusión laboral de los y las profesionales graduados y graduadas con discapacidad de la Universidad de El Salvador, no se cumple plenamente debido a obstáculos estructurales, sociales y laborales.

#### 3.1.3.2. Supuesto 1

La normativa nacional relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad no se aplica de manera efectiva, lo que dificulta su inserción laboral.

**Variable dependiente:** Dificulta su inserción laboral.

**Variable independiente:** La normativa nacional relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad no se aplica de manera efectiva.

#### 3.1.3.3. Supuesto 2

Hay factores sociales, estructurales y formativos que impiden la búsqueda laboral para los graduados y graduadas con discapacidad.

**Variable dependiente:** La búsqueda laboral para los graduados y graduadas con discapacidad.

**Variable independiente:** Factores sociales, estructurales y formativos.

#### 3.1.3.4. Supuesto 3

El nivel de educación alcanzado (Licenciatura, Ingeniería y Posgrado, etc.) abona a la relación entre formación académica y oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.

**Variable dependiente:** Relación entre formación académica y oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.

**Variable independiente:** Nivel de educación alcanzado (Licenciatura, Ingeniería y Posgrado, etc.)

#### 3.1.3.5. Supuesto 4

El conocimiento y sensibilización sobre políticas inclusivas permite el acceso a oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.

**Variable dependiente:** Acceso a oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.

**Variable independiente:** Conocimiento y sensibilización sobre políticas inclusivas.

### 3.1.4. Operacionalizaciones variables

En ese apartado se presenta la Matriz de Operacionalización de variables donde se plasman las preguntas del cuestionario que están directamente relacionadas con las variables identificadas en la investigación. La caracterización de la muestra consultada se desarrolló de acuerdo a las preguntas P1 a P5 de la encuesta en el *anexo 1*.

**Tabla 6** Operacionalización de Variables, Objetivo Específico1, Supuesto Específico 1

<b>Tema:</b>	«El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023»			
<b>Problema:</b>	¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontan los y las profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador (UES), en la inserción laboral, y qué políticas inclusivas podrían implementarse para promover su acceso al empleo?			
<b>Objetivo General:</b>	Investigar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador (UES) con discapacidad, en el periodo 2019 -2023, identificando los factores que inciden en sus oportunidades laborales, tales como los obstáculos para emplearse, prácticas laborales y políticas públicas que favorecen o dificultan su integración al campo laboral.			
<b>Supuesto General:</b>	El derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas con discapacidad de la Universidad de El Salvador (UES), no se cumple plenamente debido a obstáculos estructurales, sociales y laborales.			
<b>Objetivo Específico 1:</b>	<b>Supuesto Específico 1:</b>	<b>Variable Dependiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas:</b>
Detallar la normativa nacional que protege el derecho a la empleabilidad de las personas con discapacidad en El Salvador y analizar los factores que inciden en su inserción laboral, como barreras	La normativa nacional relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad no se aplica de manera efectiva, lo que	Dificulta su inserción laboral.	<p>1.Existencia de leyes y políticas nacionales sobre inclusión laboral.</p> <p>2.Nivel de ejecución de las políticas públicas sobre inclusión laboral.</p> <p><b>Categoría a explorar:</b> Políticas públicas y</p>	<p><b>P10: ¿Conoces tus derechos laborales?</b></p> <p>1. Sí 2. No</p> <p><b>P11: ¿De las leyes que se mencionan a continuación, cuales consideras que se cumplen?</b></p> <p>1. Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 2. Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad.</p>

<b>Tema:</b>	«El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023»			
estructurales, culturales y políticas.	dificulta su inserción laboral.		legislación en inclusión laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado</li> <li>4. Otro:</li> </ol> <p><b>P12: ¿Consideras que las empresas, instituciones públicas u otros espacios laborales cumplen con la normativa de inclusión laboral para personas con discapacidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol>
		<b>Variable Independiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas</b>
		No aplicación de la normativa nacional relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Existencia de barreras culturales y sociales en los empleadores.</li> <li>4. Barreras estructurales que dificultan la integración (accesibilidad, infraestructura).</li> <li>5. Percepción de los empleadores sobre las capacidades de los profesionales con discapacidad.</li> </ol>	<p><b>P13: ¿Qué condiciones hay en el mercado laboral que dificultan la inserción laboral?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No existen espacios laborales adecuados.</li> <li>2. Perfil que exigen las empresas no es compatible con la formación profesional de las personas con discapacidad.</li> <li>3. Falta de oportunidades para las personas con discapacidad.</li> <li>4. Desconocimiento de la Normativa de Equiparamiento.</li> <li>5. Desconozco.</li> <li>6. Otro:</li> </ol>

<b>Tema:</b>	«El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023»			
			<p>6. Estigma social asociado a la discapacidad en el ámbito laboral.</p> <p><b>Categoría a explorar:</b></p> <p>Barreras culturales, estructurales y sociales en la inclusión laboral</p>	<p><b>P21: ¿Los espacios laborales están acondicionados para desarrollar actividades sin obstáculos de movilidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol> <p><b>P14: ¿Crees que los empleadores tienen prejuicios para contratar profesionales?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> <li>3. Desconozco</li> </ol> <p><b>P16: ¿Cuáles de los siguientes prejuicios son frecuentes en el ámbito laboral?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consideran que tienen menos capacidad que el resto de Profesionales.</li> <li>2. Hay que adecuar las actividades de menor importancia.</li> <li>3. Que les cuesta integrarse a los equipos de trabajo.</li> <li>4. Que la remuneración debe ser menor que al resto de los empleados.</li> <li>5. Desconozco que tengan prejuicios.</li> <li>6. Otro:</li> </ol>

Fuente Elaboración propia

**Tabla 7** Operacionalización de Variables, Específico 2, Supuesto Específico 2

<b>Problema:</b>	¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontan los y las profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador, en la inserción laboral, y qué políticas inclusivas podrían implementarse para promover su acceso al empleo?			
<b>Tema:</b>	«El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023»			
<b>Objetivo General:</b>	Investigar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador con discapacidad, en el periodo 2019 -2023, identificando los factores que inciden en sus oportunidades laborales, tales como obstáculos, prácticas laborales y políticas públicas que favorecen o dificultan su integración al campo laboral.			
<b>Supuesto General:</b>	El derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas con discapacidad de la UES no se cumple plenamente debido a obstáculos estructurales, sociales y laborales.			
<b>Objetivo Específico 2:</b>	<b>Supuesto Específico 2:</b>	<b>Variable Dependiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas:</b>
Identificar los obstáculos que enfrentan los y las profesionales graduados de la Universidad de El Salvador con discapacidad en su búsqueda de empleo, considerando aspectos sociales, estructurales y formativos.	Hay factores sociales, estructurales y formativos que impiden la búsqueda laboral para los graduados y graduadas con discapacidad.	La búsqueda laboral para los graduados y graduadas con discapacidad.	<p><b>9.</b> Frecuencia de rechazo laboral debido a la discapacidad.</p> <p><b>10.</b> Barreras en la accesibilidad de las ofertas laborales (ubicación, tecnología, etc.).</p> <p><b>11.</b> Proporción de profesionales con discapacidad que encuentran ofertas laborales adecuadas a su perfil.</p> <p><b>12.</b> Grado de dificultad para acceder a entrevistas laborales debido a la discapacidad.</p> <p><b>Categoría a explorar:</b> Obstáculos en la búsqueda laboral</p>	<p><b>P17: ¿Has tenido alguna experiencia de no aceptación en algún proceso de selección y consideras que fue por tu discapacidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol> <p><b>P18: ¿Crees que factores como el acceso a nuevas tecnologías influyen en la obtención de un empleo?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol> <p><b>P19: ¿Según tu experiencia, el mercado laboral dispone de ofertas acordes a tu perfil profesional tomando en cuenta tu discapacidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol>

				<p><b>P20: ¿Has tenido algún tipo de barreras para acceder a entrevistas laborales debido a tu discapacidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol> <p><b>P20.1: Escribe el tipo de dificultades que has experimentado</b></p>
		<b>Variable Independiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas</b>
		Factores sociales, estructurales y formativos.	<p><b>13.</b> Falta de adaptación en los procesos de selección (entrevistas, pruebas, etc.).</p> <p><b>14.</b> Escasez de oportunidades laborales accesibles o adaptadas.</p> <p><b>15.</b> Falta de programas de orientación o apoyo para la integración laboral de personas con discapacidad.</p> <p><b>16.</b> Grado de formación académica en el área de interés laboral de los graduados con discapacidad.</p> <p><b>Categoría a explorar:</b> Factores sociales, estructurales y formativos en la inserción laboral</p>	<p><b>P19: ¿Según tu experiencia, el mercado laboral dispone de ofertas acordes a tu perfil profesional tomando en cuenta tu discapacidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol>

Fuente Elaboración propia

**Tabla 8** Operacionalización de Variables, Objetivo Específico 3, Supuesto Específico 3

<b>Problema:</b>	¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontan los y las profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador, en la inserción laboral, y qué políticas inclusivas podrían implementarse para promover su acceso al empleo?			
<b>Tema:</b>	«El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023»			
<b>Objetivo General:</b>	Investigar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador con discapacidad, en el periodo 2019 -2023, identificando los factores que inciden en sus oportunidades laborales, tales como obstáculos, prácticas laborales y políticas públicas que favorecen o dificultan su integración al campo laboral.			
<b>Supuesto General:</b>	El derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas con discapacidad de la UES no se cumple plenamente debido a obstáculos estructurales, sociales y laborales.			
<b>Objetivo Específico 3:</b>	<b>Supuesto Específico 3:</b>	<b>Variable Dependiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas:</b>
Evaluar, mediante entrevistas y encuestas, cuántos profesionales graduados con discapacidad han logrado integrarse al mercado laboral y si el empleo obtenido es adecuado a su perfil profesional y necesidades de accesibilidad.	El nivel de educación alcanzado (Licenciatura, Ingeniería y Posgrado, etc.) abona a la relación entre formación académica y oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.	Relación entre formación académica y oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.	<p><b>17.</b> Porcentaje de profesionales graduados con discapacidad empleados en su área de especialización.</p> <p><b>18.</b> Relación entre la formación académica y la oferta laboral.</p> <p><b>19.</b> Nivel de satisfacción con las condiciones laborales (accesibilidad, horas, tipo de empleo).</p> <p><b>20.</b> Empleo adecuado a las necesidades de accesibilidad (adaptaciones físicas, tecnológicas, etc.).</p>	<p><b>P7: ¿Tienes trabajo remunerado?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol> <p><b>P8: ¿Qué tipo de empleo tienes?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Emprendimiento</li> <li>2. Empleado privado</li> <li>3. Empleado público</li> </ol> <p><b>P9: ¿Actualmente trabajas en un empleo relacionado con tu formación académica?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí</li> <li>2. No</li> </ol> <p><b>P15: ¿Es de tu conocimiento que algunas empresas privadas o instituciones públicas</b></p>

			<p><b>Categoría a explorar:</b> Relación entre formación académica y oportunidades laborales.</p>	<p><b>adecuan sus espacios físicos para facilitar el desempeño de empleados con discapacidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Sí</li> <li>3. No</li> <li>4. Desconozco</li> </ol> <p><b>P21: ¿Los espacios laborales están acondicionados para desarrollar actividades sin obstáculos de movilidad?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Sí</li> <li>4. No</li> </ol>	
			<p><b>Variable Independiente:</b></p>	<p><b>Indicadores:</b></p>	<p><b>Preguntas:</b></p>
		<p>Nivel de educación alcanzado (Licenciatura, Ingeniería y Posgrado, etc.)</p>	<p><b>21.</b> Nivel de educación alcanzado (Licenciatura, Posgrado, etc.)</p> <p><b>22.</b> Especialización profesional (cursos adicionales, formación complementaria).</p> <p><b>23.</b> Porcentaje de graduados con discapacidad empleados en su área de especialización.</p> <p><b>24.</b> Número de ofertas laborales disponibles según el perfil profesional de los graduados.</p> <p><b>25.</b> Número de ofertas laborales disponibles según el perfil profesional de los graduados.</p>	<p><b>P6:</b> ¿Cuál es tu nivel de formación académica?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Técnico</li> <li>2. Profesorado</li> <li>3. Arquitectura</li> <li>4. Licenciatura</li> <li>5. Ingeniería</li> <li>6. Doctorado (pregrado)</li> <li>7. Especialidad Médica</li> <li>8. Maestría</li> <li>9. Doctorado (postgrado)</li> </ol>	

			<b>Categoría a explorar:</b> Formación académica y especialización profesional.	
--	--	--	--	--

Fuente Elaboración propia

**Tabla 9** Operacionalización de Variables, Objetivo Específico 4, Supuesto Específico 4

<b>Problema:</b>	¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontan los y las profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador, en la inserción laboral, y qué políticas inclusivas podrían implementarse para promover su acceso al empleo?			
<b>Tema:</b>	«El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023»			
<b>Objetivo General:</b>	Investigar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador con discapacidad, en el periodo 2019 -2023, identificando los factores que inciden en sus oportunidades laborales, tales como obstáculos, prácticas laborales y políticas públicas que favorecen o dificultan su integración al campo laboral.			
<b>Supuesto General:</b>	El derecho a la inclusión laboral de los/as profesionales graduados y graduadas con discapacidad de la UES no se cumple plenamente debido a obstáculos estructurales, sociales y laborales.			
<b>Objetivo Específico 4:</b>	<b>Supuesto Específico 4:</b>	<b>Variable Dependiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas:</b>
Analizar la relación entre la oferta laboral local y las profesiones elegidas por las personas con discapacidad, evaluando cómo se ajustan a su	El conocimiento y sensibilización de los profesionales con discapacidad, sobre políticas	Acceso a oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.	<p>26. Grado de acceso a trabajos adecuados al perfil profesional.</p> <p>27. Porcentaje de graduados con discapacidad que logran acceder a empleos en su campo de estudio.</p> <p>28. Nivel de adaptaciones en los lugares de trabajo para personas con discapacidad.</p>	<p><b>P19: ¿Según tu experiencia, el mercado laboral dispone de ofertas acordes a tu perfil profesional tomando en cuenta tu discapacidad?</b></p> <p>3. Sí 4. No</p> <p><b>P18: ¿Crees que factores como el acceso a nuevas tecnologías influyen en la obtención de un empleo?</b></p>

formación y las barreras para acceder a estas oportunidades laborales.	inclusivas, permite el acceso a oportunidades laborales adecuadas y satisfactorias.		<p><b>29.</b> Disponibilidad de ofertas laborales adecuadas al perfil de las personas con discapacidad.</p> <p><b>Categoría a explorar:</b> Barreras de acceso y adaptaciones en el lugar de trabajo.</p>	<p>1. Sí</p> <p>2. No</p>
		<b>Variable Independiente:</b>	<b>Indicadores:</b>	<b>Preguntas</b>
		Conocimiento y sensibilización sobre políticas inclusivas.	<p><b>30.</b> Conocimiento de las políticas públicas sobre inclusión laboral.</p> <p><b>31.</b> Grado de sensibilización de los empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad.</p> <p><b>32.</b> Implementación de medidas de accesibilidad en el lugar de trabajo.</p> <p><b>33.</b> Nivel de información sobre derechos laborales de las personas con discapacidad.</p> <p><b>Categoría a explorar:</b> Conocimiento y sensibilización de empleadores sobre políticas inclusivas.</p>	<p><b>P10: ¿Conoces tus derechos laborales?</b></p> <p>3. Sí</p> <p>4. No</p>

Fuente Elaboración propia

### 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la realización de esta investigación se utiliza el método mixto con predominio cuantitativo y alcance descriptivo, propiciando la participación creativa en el proceso investigativo.

En este proceso se toma como principal referente teórico a Hernández Sampieri et. al (2018), que, sobre el método mixto en la investigación, determina que es un conjunto de procesos sistemáticos, concretos y críticos de la investigación que buscan la recolección de datos cuantitativos y cualitativos que ayuden a realizar inferencias de toda la información recabada para lograr una mayor efectividad en la comprensión del fenómeno que se investiga. (p.612).

El método mixto posibilita conocer la perspectiva de la población involucrada en la investigación, particularizando roles en el proceso laboral, y cuantificar indicadores de ejercicio profesional, además, este enfoque permite conocer la pertinencia de las competencias formadas por el plan de estudio y el desarrollo laboral.

Además, el método mixto, permite abordar cuatro aspectos generales correspondiente a los objetivos de la investigación, combinando información documental y datos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión profunda del fenómeno, los cuales son.

1. Análisis Documental y Revisión de Normativa.
2. Encuesta por medio de la Plataforma Google Forms.
3. Entrevistas por medio de la técnica de Grupo Focal a Profesionales con Discapacidad.
4. Análisis comparativo de datos.

Ejerciendo de esta manera el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de la investigación, por medio de la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas, con enfoque de Derechos Humanos y Laborales, para el debido cumplimiento de la investigación que se desarrolla.

### 3.3. PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN

La realización de esta investigación, titulada: “El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduado/as de la Universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023”, se aborda desde el paradigma o perspectiva pragmática, que está orientada a la práctica del mundo real, apegándose al tipo de fenómeno que se estudia.

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación pragmática permite aplicar técnicas de recopilación de datos, que buscan recabar información, para analizar el objeto o situación de estudio. Los métodos de recopilación de datos cuantitativos en la investigación pragmática pueden incluir encuestas, experimentos y análisis de conjuntos de datos existentes. Estas técnicas permiten recopilar datos numéricos que pueden analizarse estadísticamente para identificar patrones y relaciones.

Además, la investigación pragmática permite la recolección de datos cualitativos mediante entrevistas, grupos focales, observación de participantes y análisis de documentos, estos métodos facilitan la obtención de información detallada sobre las experiencias, percepciones y comportamientos de las personas, lo que permite una comprensión más amplia de los fenómenos sociales. La investigación pragmática permite la integración de métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos) permitiendo al investigador-a aprovechar las potencialidades de ambas metodologías.

De acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2018). Para recolectar datos disponemos de una gran variedad de instrumentos o técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas; y en un mismo estudio podemos utilizar ambos tipos. (p. 226).

En esta investigación se utiliza el análisis documental y comparativo, encuesta a través de la plataforma de Google Forms, como técnica válida para la obtención de información, además de la técnica de grupos focales. La encuesta o Formulario en línea (Google Forms), se entiende como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, Sampieri et al. (2003).

La encuesta es descriptiva o explicativa y posibilita recoger datos de varios informantes. Además, Hernández Sampieri et al. (2018), conceptualiza la encuesta como una alternativa para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

Con el objetivo de garantizar la idoneidad de los instrumentos se utiliza el juicio de experto como procedimiento de validez, que según Hernández Sampieri et al. (2018) se conceptualiza como: “la validez de expertos o face validity” la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de esta” (p. 235).

Este método de validez permite que, con el aporte profesional, se alcance un nivel óptimo de calidad en el instrumento y el procedimiento general. Así, la encuesta tiene una medida de calidad idónea. Tomando en cuenta la técnica de observación documental que nos permite obtener análisis más precisos y pertinentes sobre la temática a abordar, en donde se hace una revisión y lectura analítica de documentos como investigaciones, artículos de internet, libros, tesis, periódicos digitales entre otros. Estas nos sirven como fuentes para la obtención de información que abone al análisis y la comparación, sintetizar y comprender sobre la temática estudiada.

Además, se elabora un Diccionario de Datos que se define como: “un documento que describe la estructura, el contenido y las definiciones de variables de un conjunto de datos o una colección de datos” (Data Management, 2025), como medida para ordenar el proceso de aplicar instrumentos, sistematizar y analizar los resultados obtenidos.

### 3.5. TÉCNICAS

En esta investigación se utiliza la técnica de la encuesta que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada observación necesaria para lograr sus objetivos.

Cuando la encuesta es escrita se suele hacer uso del instrumento del cuestionario, el cual consiste en un documento con un listado de preguntas, interrogantes que se hacen a las personas a encuestar.

### 3.6. INSTRUMENTOS

El instrumento de medición es un mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar información.

Los instrumentos que se utilizan en la investigación son la entrevista que se aplicó a los profesionales con discapacidad graduados de la Universidad de El Salvador en el periodo 2019-2023. Esta entrevista se aplicó por medio de un Google Forms.

La encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El Instrumento está integrado por preguntas cerradas con opciones de respuesta de “SI” y “NO”, opciones de selección múltiple y preguntas abiertas para argumentar posible análisis de los entrevistados. Además, se aplicó una serie de preguntas dirigidas por medio de la técnica de Grupo Focal, la cual nos permitió recopilar información cualitativa de nuestra muestra.

### 3.7. ELECCIÓN DE MUESTRA PARA LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación, la población de interés son los/las profesionales con discapacidad, graduado/as de la Universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023, luego de la consulta documental sobre los archivos de graduados que almacena la Unidad de Educación Superior Inclusiva (UESI) se identificó una población de 94 profesionales graduados en las 12 Facultades que integran la Universidad, dicha unidad tiene como objetivo cooperar y dar seguimiento a estudiantes con discapacidad hasta el momento de su graduación.

Identificada la población, se estableció una muestra de 76 profesionales que participaron en la investigación, indistintamente de la carrera o programa que se graduaron, el grado académico, sexo y lugar de residencia.

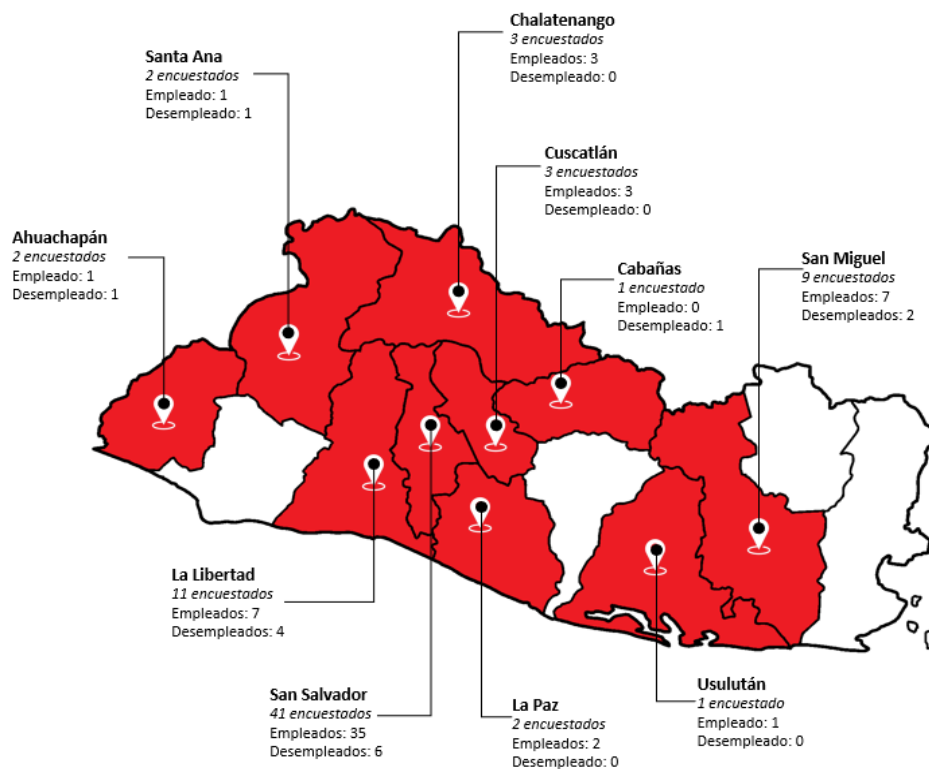
### 3.8. DISEÑO CONCEPTUAL

#### 3.8.1. Población objetivo

A continuación, se presenta una distribución de la población objetivo que sirvió para el cálculo y selección de la muestra. Para cada subpoblación meta se utilizó el mismo instrumento de investigación.

Esta población objetivo, como se observa en la *Tabla 10 Graduados con discapacidad por sexo, años 2019-2023*, está conformada por 94 profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador en el periodo 2019-2023, concentrando la mayor cantidad de graduados en el año 2019, que como se puede ver en el *Gráfico 1 Graduadas y graduados UES con discapacidad, distribución por año*, asciende a 26 profesionales y que, de acuerdo al *Gráfico 2 Graduadas y graduados UES con discapacidad, distribución por sexo*, entre los años 2020 y 2023 mantiene la tendencia que se gradúan más mujeres que hombres, quienes igualmente se enfrentan a desafíos estructurales, sociales y normativos durante su inserción laboral.

**Figura 4** Distribución por departamento de graduados con discapacidad



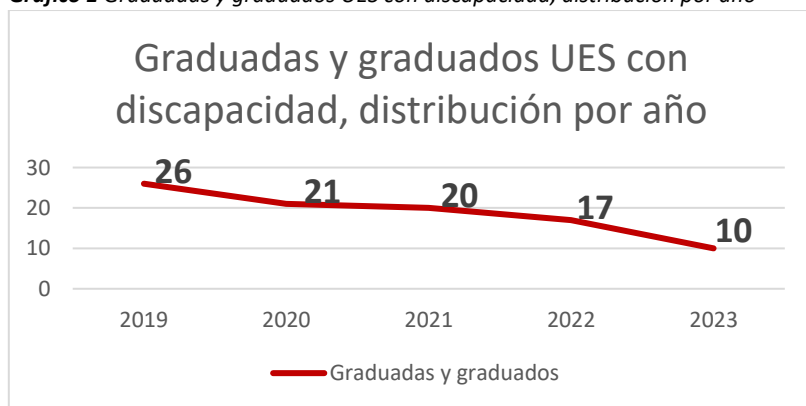
Fuente Elaboración propia

**Tabla 10** Graduados con discapacidad por sexo, años 2019-2023

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>2019</b>	19	7	<b>26</b>
<b>2020</b>	6	15	<b>21</b>
<b>2021</b>	7	13	<b>20</b>
<b>2022</b>	4	13	<b>17</b>
<b>2023</b>	2	8	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>56</b>	<b>94</b>

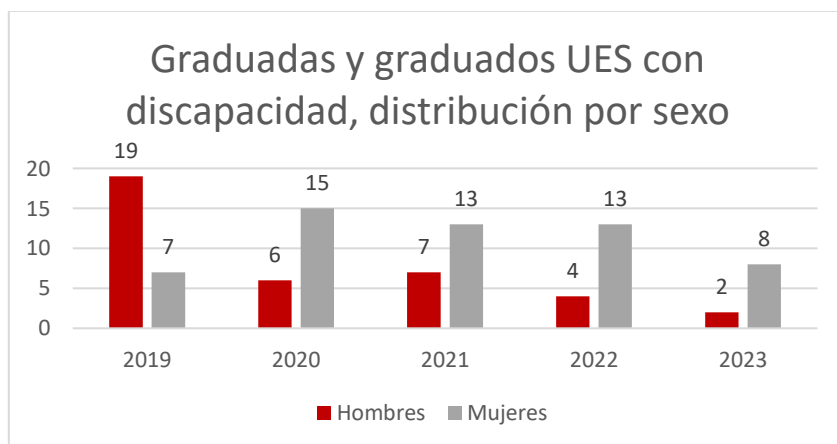
Fuente Elaboración propia

**Gráfico 1** Graduadas y graduados UES con discapacidad, distribución por año



Fuente Elaboración propia

**Gráfico 2** Graduadas y graduados UES con discapacidad, distribución por sexo



Fuente Elaboración propia

### 3.8.2. Cobertura temática

En esta investigación se abordan temáticas como la normativa y políticas que se relacionan con la inclusión laboral, tanto normativas nacionales como internacionales, además de comprender el ámbito de aplicación y cumplimiento de estas. También, se abordan

contenidos como las barreras laborales, obstáculos para la empleabilidad, condiciones laborales y la relación entre formación profesional y las oportunidades de empleo.

### 3.8.3. Cobertura geográfica

La investigación “El derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduado/as de la Universidad de El Salvador (UES) en el período 2019-2023”, se realizó con una delimitación en tiempo y espacio, abordando realidades de los profesionales con discapacidad, graduados de la UES en dicho período de tiempo, enfocándose en graduados de las doce Facultades de la Universidad de El Salvador.

### 3.8.4. Dominios de estimación

Los dominios de estimación se determinaron a nivel de Facultades y Áreas de Conocimiento, para este estudio se han definido tres áreas que agrupan las doce Facultades:

1. **Área de la Salud:** Química y Farmacia, Odontología y Medicina.
2. **Área de las Tecnologías:** Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Naturales y Matemáticas y Ciencias Agronómicas.
3. **Área de las Ciencias Sociales:** Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Ciencias y Humanidades y Ciencias Económicas.

El equipo investigador decidió utilizar los siguientes criterios para la organización de cada área de conocimiento:

**Área de la Salud:** Agrupa las Facultades cuyo eje central es el estudio del ser humano en su dimensión biológica y patológica, la prevención de enfermedades, el diagnóstico y el tratamiento clínico. Aglutinadas por el enfoque en la aplicación directa de las ciencias médicas para el cuidado de la salud humana.

**Área de las Tecnologías:** Agrupa las Facultades centradas en la comprensión, transformación y aprovechamiento del entorno físico, biológico y material. Aquellas que se caracterizan por la aplicación de las ciencias exactas y naturales para el diseño, la innovación, la resolución de problemas técnicos y el desarrollo sostenible.

**Área de las Ciencias Sociales:** Agrupa las Facultades que analizan los fenómenos sociales, culturales, económicos y políticos del ser humano. Su enfoque común es el estudio de las estructuras, dinámicas e interacciones humanas, así como la producción de conocimiento sobre la ley, la economía, la cultura y la sociedad en general.

### 3.9. DISEÑO ESTADÍSTICO

#### 3.9.1. Descripción unidades/observación

##### 3.9.1.1. Unidad de muestreo

La inclusión de los sujetos de la muestra no dependió de la ubicación geográfica de los individuos, sin embargo, se establecieron como unidad de muestreo los estratos representados en las áreas de conocimiento definidas previamente.

##### 3.9.1.2. Unidades de observación

Los y las profesionales graduados y graduadas con discapacidad de la Universidad de El Salvador.

##### 3.9.1.3. Unidades de análisis

La unidad de análisis es *el proceso de inclusión laboral* entendido como el fenómeno social compuesto por las experiencias, barreras, facilitadores y condiciones que enfrentan los profesionales con discapacidad al integrarse al mercado laboral salvadoreño.

#### 3.9.2. Descripción del tipo de muestreo

El tipo de muestreo para la población es probabilístico, debido que, cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado, por lo que los resultados obtenidos de la encuesta se generalizan a toda la población objeto de estudio. Así mismo, es un muestreo del tipo estratificado o muestreo de cuotas aleatorias ya que, el total de la población se divide en estratos que pertenecen a una misma clase o naturaleza comunes, así, también se retomó el muestreo por conglomerado, que es un método de muestreo en el que la población se divide en múltiples grupos. (Muñoz & Fernández, 2018)

La ejecución de estos métodos permitió asegurar que todos los graduados con discapacidad tengan la misma probabilidad de ser seleccionados.

### 3.9.3. Descripción del marco muestral

#### 3.9.3.1. Marco muestral

Para el desarrollo de este apartado se utilizaron las nóminas de graduados con discapacidad, los cuales fueron identificados y contactados a partir de nuestra muestra, garantizando la representatividad de las diferentes áreas de conocimiento consideradas en la Universidad de El Salvador.

#### 3.9.3.2. Tamaño muestral

El tamaño muestral se calculó con la fórmula del muestreo aleatorio simple, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error aceptable del 5%. Luego, se aplicó la asignación óptima de Neyman para distribuir la muestra entre los diferentes estratos, garantizando una representatividad proporcional.

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 P Q N}{Z_{\alpha/2}^2 P Q + (N - 1)E^2}$$

**Donde:**

**N:** Tamaño de la población.

**n:** tamaño de muestra.

**$Z^2_{\alpha/2}$ :** Valor de z-normal, para un valor específico de confianza (1 -  $\alpha$ )

**P:** Porción de éxito.

**Q:** Porción de fracaso.

**E:** error de estimación (error máximo permitido).

**Así:**

**N:** 94

**$Z^2_{\alpha/2}$ :** 1.96<sup>2</sup> (confianza de 95%)

**P:** 0.5 (éxito de 50%)

**Q:** 0.5 (fracaso de 50%)

**E:** 0.05 (error de 5%)

$$n = \frac{1.96^2 \times 94 \times 0.5 \times 0.5}{(1.96^2 \times 0.5 \times 0.5) + (93 \times (0.05)^2)}$$

$$n = \frac{90.28}{1.19}$$

$$n = 75.67$$

$$n \approx 76$$

#### 3.9.4. Distribución de la muestra

La muestra se distribuyó en función de los estratos definidos en la *Tabla 11 Tamaños de estratos*, asegurando que cada área de conocimiento tenga representación adecuada. Para la distribución de la muestra se utilizó el tipo de muestreo estratificado por asignación Neyman, por medio de la siguiente fórmula:

$$\omega_j = \frac{N_j \sqrt{P_j Q_j}}{\sum_{i=1}^L N_j \sqrt{P_j Q_j}}$$

**Donde:**

- $\omega_j$ : Peso correspondiente a cada estrato  $j$ .
- $N_j$ : El tamaño poblacional para el estrato  $j$ .
- $P_j$ : Proporción de éxito para el estrato  $j$ .
- $Q_j$ : proporción de fracaso para el estrato  $j$ .

**Así:**

**Tabla 11** Tamaños de estratos

Estrato	$N_j$ (Tamaño del estrato)	$P_j$ (Proporción de éxito)	$Q_j=1-P_j$
Salud	2	0.5	0.5
Tecnologías	12	0.5	0.5
Ciencias Sociales	80	0.5	0.5

Fuente Elaboración propia

Para esta distribución es importante determinar la cantidad de profesionales con discapacidad graduados por área de conocimiento, aplicando la asignación Neyman para la muestra total ( $n$ ) de 76 profesionales.

1. Cálculo del Denominador  $D$

$$D = \sum_{i=1}^L N_i \sqrt{P_i Q_i}$$

Dado que la probabilidad de éxito se ha determinado en 0.5 para todos los estratos, la raíz cuadrada de los cálculos sería:  $\sqrt{P_i Q_i} = \sqrt{0.5 \times 0.5} = 0.5$

Entonces, el cálculo del denominador ( $D$ ) será:

$$D = (2 \times 0.5) + (12 \times 0.5) + (80 \times 0.5)$$

$$D = 1 + 6 + 40$$

$$\boxed{D = 47}$$

2. Cálculo de los Pesos  $\omega_j$ , utilizando fórmula de Neyman

$$\omega_j = \frac{N_j \sqrt{P_i Q_i}}{D} = \frac{N_j \times 0.5}{47}$$

Cálculo del peso para cada estrato:

Estrato 1: Salud

$$\omega_1 = \frac{2 \times 0.5}{47} = \frac{1}{47} \approx 0.0213$$

Estrato 2: Tecnologías

$$\omega_2 = \frac{12 \times 0.5}{47} = \frac{6}{47} \approx 0.1277$$

Estrato 3: Ciencias Sociales

$$\omega_3 = \frac{80 \times 0.5}{47} = \frac{40}{47} \approx 0.8511$$

3. Cálculo de la muestra para cada estrato, teniendo en cuenta el peso del mismo y el valor matemático de la muestra total calculada anteriormente (75.67).

$$n_j = n \times \omega_j$$

Cálculo de la muestra para cada estrato:

Estrato 1: Salud

$$n_1 = 75.67 \times 0.0213$$

$$n_1 = 1.61$$

$$n_1 \approx 2$$

Estrato 2: Tecnologías

$$n_2 = 75.67 \times 0.1277$$

$$n_2 = 9.66$$

$$n_2 \approx 10$$

Estrato 3: Ciencias Sociales

$$n_3 = 75.67 \times 0.8511$$

$$n_3 = 64.40$$

$$n_3 \approx 64$$

#### 4. Resultado

Resultado de la distribución óptima de la muestra con asignación de Neyman:

Estrato 1: **Área de la Salud = 2**

Estrato 2: **Área de las Tecnologías = 10**

Estrato 3: **Área de las Ciencias Sociales = 64**

Dado que los tres estratos tienen la misma proporción de éxito ( $P = 0.5$ ), la asignación óptima de Neyman distribuye la muestra en **proporción al tamaño del estrato**.

### **3.9.5. Esquema de la selección de la muestra**

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico, considerando como población objetivo a los profesionales con discapacidad graduados de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023. Se incluyó aquellos que hayan obtenido un título en dicho período, que se identifiquen como personas con discapacidad y residan en El Salvador, excluyendo a quienes no cumplan estos criterios.

Debido a la dificultad de acceso a un registro exacto de estos profesionales, la muestra se conformó con la ayuda de voluntarios contactados a través de bases de datos, redes profesionales y organizaciones vinculadas con la inclusión laboral. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas estructuradas aplicadas en formularios digitales Google Forms y, en algunos casos, mediante entrevistas telefónicas o presenciales (grupo Focal) para garantizar la participación de la mayor cantidad posible de personas.

### **3.9.6. Diseño muestral y plan de análisis**

El plan de análisis de esta investigación, utilizó un enfoque mixto que combinó estadística descriptiva y análisis cualitativo. En primer lugar, se aplicaron métodos de distribución de frecuencias y medidas de tendencia central para describir las características de la muestra, como edad, sexo, nivel de formación académica y experiencia laboral. Posteriormente, se examinaron las percepciones y barreras en la inclusión laboral mediante cruces de variables y análisis comparativo.

Los datos cualitativos obtenidos a través de respuestas abiertas y entrevistas fueron categorizados y analizados con técnicas de análisis de contenido, lo que permitió identificar patrones y tendencias en las experiencias de las y los encuestados. Finalmente, los hallazgos se interpretaron para extraer conclusiones y formular recomendaciones sobre políticas y/o prácticas que favorecen la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito profesional.

### 3.10. DISEÑO CUALITATIVO

Para el componente cualitativo, definido por la técnica del grupo focal, se adoptó un diseño de estudio de caso colectivo o múltiple. Este diseño se centra en el análisis de las experiencias de un grupo de individuos (los participantes del grupo focal) que comparten una característica común: ser profesionales con discapacidad graduados de la UES en el período de estudio.

#### 3.10.1. Estrategia de Investigación

Estudio de caso colectivo con soporte en la técnica del grupo focal.

Esta técnica, se utiliza para recopilar datos a través de la interacción grupal. La Técnica del grupo Focal, fue realizada en una sola jornada, que se desarrolló en fecha de siete de junio del 2025, en un horario de 2:00 p.m., por medio de la plataforma Google Meet, esta actividad se desarrolló con la participación de cinco graduados de la Universidad de El Salvador en el período comprendido de 2019-2023.

En el desarrollo de la Técnica del Grupo Focal, se contó con la participación de 5 profesionales graduados con discapacidad, (2 graduados con discapacidad visual, 1 graduado con discapacidad física, 1 graduado con discapacidad auditiva, 1 graduado con discapacidad motriz), a los cuales se les solicitó responder cinco preguntas que se corresponden con los objetivos de nuestra investigación.

**Nota:** por requerimiento de los participantes no se da a conocer la identidad y otros datos sensibles, ya que consideraron que, se sienten utilizados y en cada una de las colaboraciones que han podido aportar no obtienen soluciones concretas a sus peticiones o reflexiones, aunque comprenden que esta actividad es para fines académicos.

#### 3.10.2. Criterios de Selección de Participantes

Se utilizó un muestreo intencional por criterios, buscando la máxima variación en cuanto a: tipo de discapacidad (visual, auditiva, física, motriz) y área de conocimiento de graduación.

### **3.10.3. Tamaño del Grupo Focal**

El desarrollo del grupo focal se realizó con la participación de 5 profesionales con discapacidad, un número considerado adecuado para permitir una discusión profunda y detallada.

### **3.10.4. Estrategia de Análisis de Datos Cualitativos**

El análisis de la transcripción del grupo focal se realizó mediante la técnica de análisis de contenido temático, siguiendo un proceso de:

- a) Transcripción y familiarización con los datos.
- b) Codificación abierta para identificar conceptos iniciales.
- c) Generación de temas a partir de la agrupación de códigos similares.
- d) Revisión y definición de temas para construir una narrativa coherente sobre las barreras y experiencias vividas.

Este diseño cualitativo permite que la recolección y el análisis de los datos narrativos sean sistemáticos y estén alineados con el objetivo de complementar los hallazgos cuantitativos.

## **3.11. ESTRATEGIAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS**

### **3.11.1. Análisis de los datos**

Para lograr obtener la información deseada sobre el tema de estudio, la investigación tuvo como base primordial realizar encuestas a Profesionales graduados de la Universidad de El Salvador, a través de la plataforma de Google Forms, para obtener la información de la población sobre el entorno laboral de las y los profesionales con discapacidad.

La encuesta contiene preguntas que buscan recolectar datos de importancia de los participantes antes mencionados, que permitió realizar un análisis pertinente de la problemática investigada. También, se aplicó un instrumento por medio de la técnica de Grupo Focal, la cual fue administrada a 5 profesionales graduados de la Universidad de El

Salvador, con la finalidad de obtener información cualitativa que nos fundamente aspectos importantes de las personas con discapacidad.

## CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este capítulo contiene los resultados obtenidos mediante las técnicas de la encuesta y el grupo focal, conducidos mediante el formulario y guion de entrevista respectivamente. También se describe el análisis de los resultados, por parte del equipo investigador.

### 4.1. DISPARIDADES EN LA TASA DE EMPLEO SEGÚN DEMOGRAFÍA

A continuación, se analizan los resultados de empleabilidad relacionándolos con el grupo etario, el sexo, departamento de residencia y nivel educativo de los encuestados.

#### 4.1.1. Tasa de empleo por grupo etario

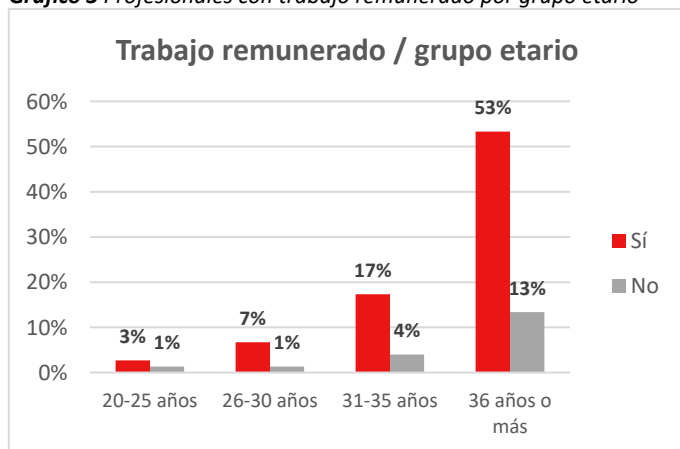
La *Tabla 12*, nos permite identificar la mayor concentración de graduados en el rango etario de 36 o más años, ya que con 60 profesionales concentra el 66% de los graduados y que, además, es el grupo que tiene un mayor índice de empleo remunerado con 53% de los encuestados, lo que nos indica que la edad es un factor determinante al momento de emplearse.

**Tabla 12** Profesionales con trabajo remunerado por grupo etario

Rango de edad	Tiene trabajo remunerado			
	Sí	No	Sí	No
20-25 años	2	1	3%	1%
26-30 años	5	1	7%	1%
31-35 años	13	3	17%	4%
36 años o más	40	10	53%	13%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 3** Profesionales con trabajo remunerado por grupo etario



Fuente Elaboración propia

En el *Gráfico 3* se observa que el estrato de "36 años o más" reporta el mayor porcentaje de personas sin trabajo, que asciende al 13% de la muestra. En términos de proporción, los grupos de edad más jóvenes (20-25 años y 26-30 años) muestran una baja tasa de desempleo remunerado, 1%. Sin embargo, la diferencia proporcional de profesionales empleados en todos los grupos etarios, se encuentra en el rango del 75%.

#### 4.1.2. Tasa de empleo por sexo

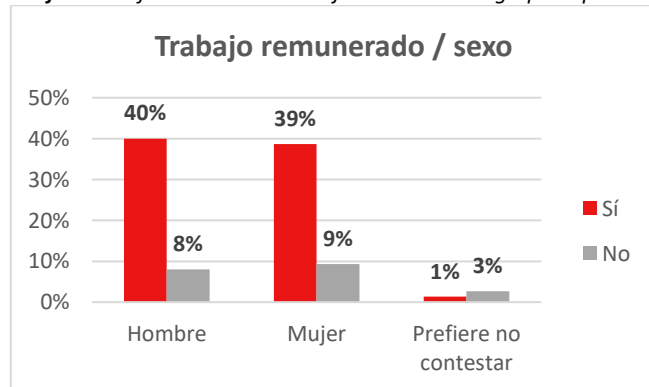
De acuerdo a los datos de la *Tabla 13*, tanto hombres como mujeres profesionales con discapacidad presentan números similares de empleo remunerado (30 hombres, 29 mujeres). La diferencia en la cantidad de personas sin trabajo remunerado también es mínima (6 hombres, 7 mujeres). Esto sugiere que, a primera vista, no hay una brecha significativa en la tasa de empleo remunerado basada únicamente en el sexo, en términos proporcionales la tendencia se mantiene en 40% los hombres y 39% las mujeres que tienen un trabajo remunerado, tal como se muestra en el *Gráfico 4*. Los resultados del estrato "Prefiere no contestar" no alteran la tendencia principal, ya que en suma solo representan el 4% de la muestra.

**Tabla 13** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por sexo

Sexo	Tiene trabajo remunerado			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	30	6	40%	8%
Mujer	29	7	39%	9%
Prefiere no contestar	1	2	1%	3%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 4** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por sexo



Fuente Elaboración propia

#### 4.1.3. Tasa de empleo por ubicación geográfica

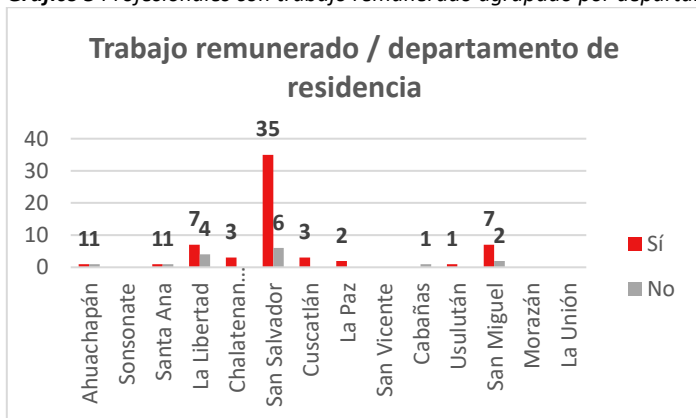
San Salvador destaca como el departamento con la mayor concentración de profesionales con empleo remunerado, contabilizando 35 profesionales según lo que se observa en la *Tabla 14*, lo que es significativamente mayor que cualquier otro departamento. Le siguen La Libertad y San Miguel con 7 empleados cada uno. Varios departamentos como Sonsonate, San Vicente, Morazán y La Unión no reportan ningún profesional con trabajo remunerado, lo que podría sugerir una clara disparidad regional en las oportunidades laborales, sin embargo, estos resultados son reflejo de los lugares de residencia de los encuestados donde los 4 departamentos reportados con cero (Sonsonate, San Vicente, Morazán y La Unión), corresponden a lugares donde no reside ninguno de los encuestados, situación que se puede visualizar con más facilidad en el *Gráfico 5*.

**Tabla 14** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por departamento de residencia

Departamento de residencia	Tiene trabajo remunerado			
	Sí	No	Sí	No
Ahuachapán	1	1	1%	1%
Sonsonate	0	0	0%	0%
Santa Ana	1	1	1%	1%
La Libertad	7	4	9%	5%
Chalatenango	3	0	4%	0%
San Salvador	35	6	47%	8%
Cuscatlán	3	0	4%	0%
La Paz	2	0	3%	0%
San Vicente	0	0	0%	0%
Cabañas	0	1	0%	1%
Usulután	1	0	1%	0%
San Miguel	7	2	9%	3%
Morazán	0	0	0%	0%
La Unión	0	0	0%	0%

Fuente Elaboración propia

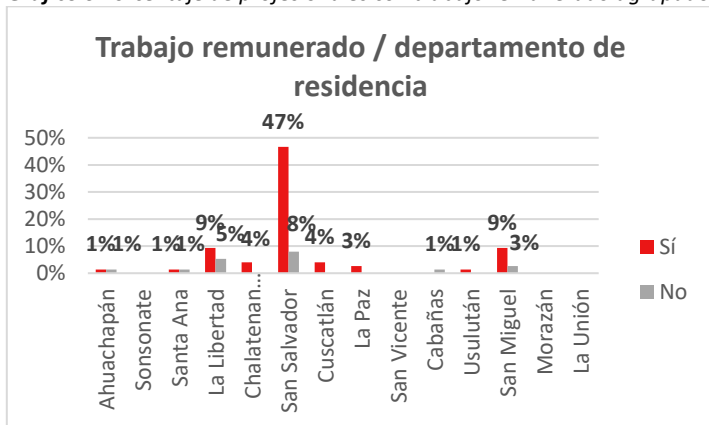
**Gráfico 5** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por departamento de residencia



Fuente Elaboración propia

En términos porcentuales, en el Gráfico 6 se observa que San Salvador aglutina el 55% de los profesionales, que además conserva el 47% del total de la muestra que se encuentran empleados.

**Gráfico 6** Porcentaje de profesionales con trabajo remunerado agrupado por departamento de residencia



Fuente Elaboración propia

#### 4.1.4. Tasa de empleo por nivel de formación académica

La Licenciatura es el nivel académico con la mayor cantidad de profesionales empleados (43, de acuerdo a los datos de la *Tabla 15*), aunque también es el que registra más personas sin trabajo (13). Es notable que niveles como Ingeniería, Profesorado y Arquitectura muestran un 100% de empleabilidad entre los encuestados que poseen esas formaciones (6 de 6, 4 de 4 y 3 de 3 respectivamente) como se puede observar en el *Gráfico 7*, aunque el número total de encuestados en estas categorías es menor. Los niveles académicos de Doctorado y Maestría no reportan profesionales empleados, de acuerdo al *Gráfico 8* se

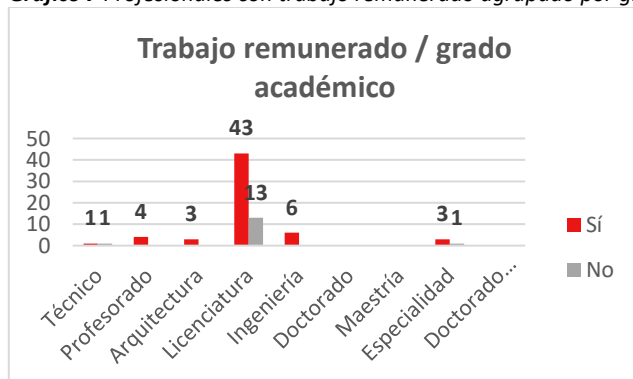
confirma nula representación de estos niveles académicos en la muestra, o desafíos específicos para la inserción laboral con estas titulaciones.

**Tabla 15** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico

Grado académico	Tiene trabajo remunerado			
	Sí	No	Sí	No
Técnico	1	1	1%	1%
Profesorado	4	0	5%	0%
Arquitectura	3	0	4%	0%
Licenciatura	43	13	57%	17%
Ingeniería	6	0	8%	0%
Doctorado	0	0	0%	0%
Maestría	0	0	0%	0%
Especialidad	3	1	4%	1%
Doctorado (Postgrado)	0	0	0%	0%

Fuente Elaboración propia

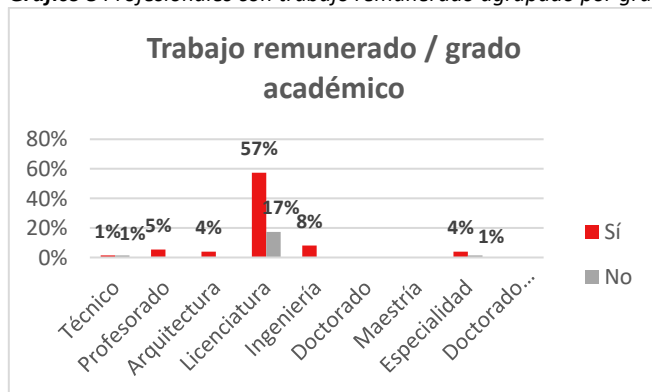
**Gráfico 7** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico



Fuente Elaboración propia

La relación entre el grado académico y el empleo remunerado presenta una frecuencia mayor entre quienes ostentaban el grado de Licenciatura, siendo la titulación que concentra el 57% de los profesionales empleados, tal como se observa en el *Gráfico 8*.

**Gráfico 8** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico



Fuente Elaboración propia

## 4.2. RELEVANCIA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN

El área de formación de los participantes se consideró relevante en este estudio, ya que permite comprender la relación entre el tipo de competencias y la accesibilidad al empleo. A continuación, se presentan los resultados de la consulta que relacionan el área de conocimiento en la que se formaron los profesionales y la condición de empleo o desempleo que informan.

### 4.2.1. Trabajo relacionado con formación académica por área de conocimiento/Facultad

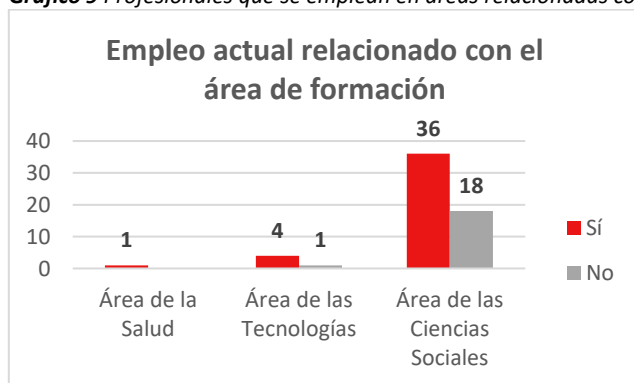
De acuerdo a los resultados de la *Tabla 16*, el área de conocimiento de las Ciencias Sociales agrupa 54 profesionales, siendo la mayor cantidad de los participantes en el estudio. De ellos, 36 cuentan con un empleo remunerado. Las áreas de conocimiento de la Salud y las Tecnologías, muestran una alta proporción de empleabilidad relacionada con su formación (1 de 1 y 4 de 5 respectivamente), tal como se puede observar en el *Gráfico 9*, lo que podría indicar una mejor relación entre la formación y las oportunidades laborales en estas áreas específicas, aunque la cantidad de participantes en estos estratos era menor al del Área de Ciencias Sociales.

**Tabla 16** Profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica

Área de conocimiento	Empleo actual relacionado con el área de formación			
	Sí	No	Sí	No
Área de la Salud	1	0	2%	0%
Área de las Tecnologías	4	1	7%	2%
Área de las Ciencias Sociales	36	18	60%	30%

Fuente Elaboración propia

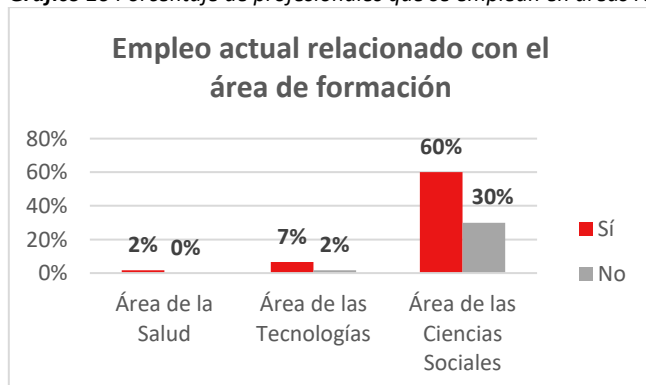
**Gráfico 9** Profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica



Fuente Elaboración propia

Como se puede observar en el *Gráfico 10*, representan el 60% de la muestra que manifiesta desempeñarse en un empleo relacionado con su formación, aunque también es el área con el mayor porcentaje de quienes no lo encuentran (30%).

**Gráfico 10** Porcentaje de profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica



**Fuente** Elaboración propia

### 4.3. PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DE PREJUICIOS Y BARRERAS

Los prejuicios acerca de los profesionales con discapacidad dificultan la inserción laboral de este grupo social. Además, la experiencia de estos profesionales en relación a sufrir algún tipo de discriminación por su condición incapacitante son factores importantes en este estudio, ya que evidencian las dificultades que el sistema laboral salvadoreño interpone entre las fuentes de empleo y el desarrollo integral de la población de estudio.

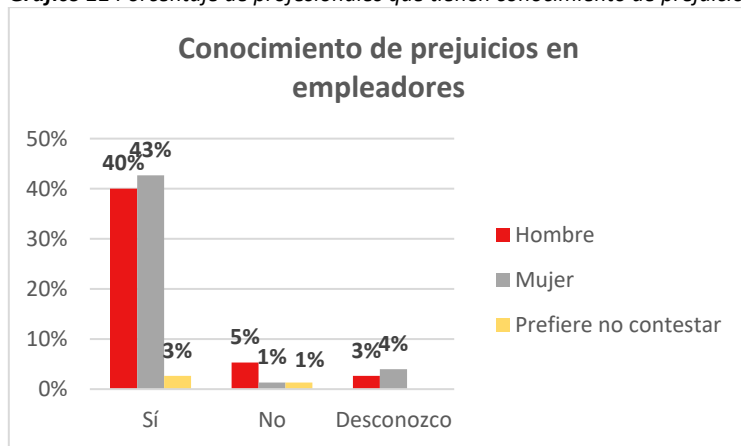
A continuación, se analiza la percepción que tienen los profesionales con discapacidad sobre los prejuicios específicos que atribuyen a los empleadores salvadoreños. El análisis se centra en cuatro dimensiones clave identificadas en el estudio: 1) la percepción sobre su capacidad profesional, 2) el tipo de tareas que se les asignan, 3) su capacidad de integración en equipos de trabajo, y 4) posibles diferencias en las remuneraciones. Estos resultados permiten comprender las barreras actitudinales que enfrentan en el entorno laboral.

#### 4.3.1. Prejuicios por sexo

En cuanto a la percepción general de prejuicios existentes entre los empleadores, de acuerdo al *Gráfico 11*, la percepción de prejuicios por parte de los empleadores se distribuye de manera similar entre hombres y mujeres, con solo 3 puntos porcentuales de diferencia (43% mujeres vs 40% hombres). Esta mínima variación indica que los prejuicios son

independientes del sexo y afectan por igual a los profesionales con discapacidad, reforzando que la condición de discapacidad es el factor principal que motiva estas percepciones en el ámbito laboral.

**Gráfico 11** Porcentaje de profesionales que tienen conocimiento de prejuicios en empleadores



Fuente Elaboración propia

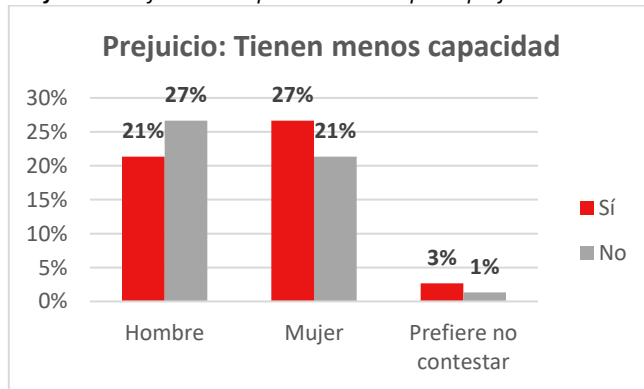
Más específicamente, de acuerdo a la *Tabla 17* y el *Gráfico 12*, se observa que los datos revelan que un 27% de las mujeres frente a un 21% de los hombres perciben que los empleadores consideran que 'tienen menos capacidad'. Si bien esta diferencia podría interpretarse inicialmente como un mayor prejuicio externo hacia las mujeres, no puede descartarse la posibilidad de que refleje una mayor sensibilidad o autopercepción de discriminación por parte de las profesionales mujeres, quienes históricamente enfrentan una doble vulnerabilidad (género y discapacidad). Sin embargo, al tratarse de percepciones subjetivas, los datos no permiten establecer concluyentemente si esta diferencia se origina en tratos diferenciados reales por parte de los empleadores o en procesos de autopercepción influenciados por la condición de género. Futuras investigaciones podrían explorar esta dualidad mediante metodologías mixtas que contrasten las percepciones de los profesionales con evaluaciones objetivas de conductas discriminatorias.

**Tabla 17** Profesionales que consideran que el prejuicio: "Tienen menos capacidad", existe entre los empleadores

Sexo	Prejuicio: Tienen menos capacidad			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	16	20	21%	27%
Mujer	20	16	27%	21%
Prefiere no contestar	2	1	3%	1%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 12** Profesionales que consideran que el prejuicio: "Tienen menos capacidad", existe entre los empleadores



Fuente Elaboración propia

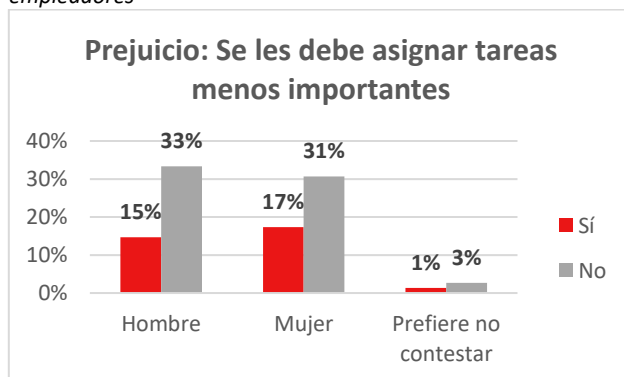
Contrario a lo que podría esperarse si existiera un prejuicio generalizado sobre su capacidad, la percepción de los profesionales consultados indica que, en la práctica, las exigencias laborales no se reducen significativamente. De acuerdo con los resultados de la *Tabla 18* y el *Gráfico 13*, solo el 32% del total de la muestra (11 hombres y 13 mujeres) considera que efectivamente se les asignan tareas de menor importancia en sus lugares de trabajo. Esto sugiere una disociación entre la percepción de un prejuicio abstracto y la experiencia concreta en la asignación de responsabilidades.

**Tabla 18** Profesionales que consideran que el prejuicio: "Asignación de tareas de menor importancia", existe entre los empleadores

Sexo	Prejuicio: Se les debe asignar tareas menos importantes			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	11	25	15%	33%
Mujer	13	23	17%	31%
Prefiere no contestar	1	2	1%	3%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 13** Profesionales que consideran que el prejuicio: "Asignación de tareas de menor importancia", existe entre los empleadores



Fuente Elaboración propia

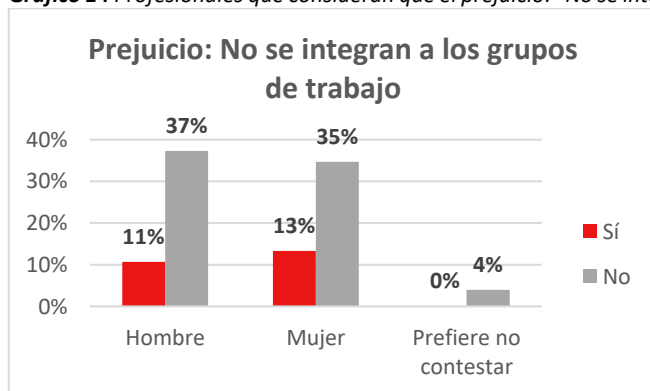
De acuerdo con los resultados de la *Tabla 19* y el *Gráfico 14*, el prejuicio que los profesionales con discapacidad no se integran en los grupos de trabajo es bajo, ya que solo 8 hombres y 10 mujeres creen que esto está presente entre los empleadores. En contraparte, el 72% no manifiestan haber percibido esta situación en el mercado laboral del país.

**Tabla 19** Profesionales que consideran que el prejuicio: "No se integran al trabajo en grupo", existe entre los empleadores

Sexo	Prejuicio: No se integran a los grupos de trabajo			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	8	28	11%	37%
Mujer	10	26	13%	35%
Prefiere no contestar	0	3	0%	4%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 14** Profesionales que consideran que el prejuicio: "No se integran al trabajo en grupo", existe entre los empleadores



Fuente Elaboración propia

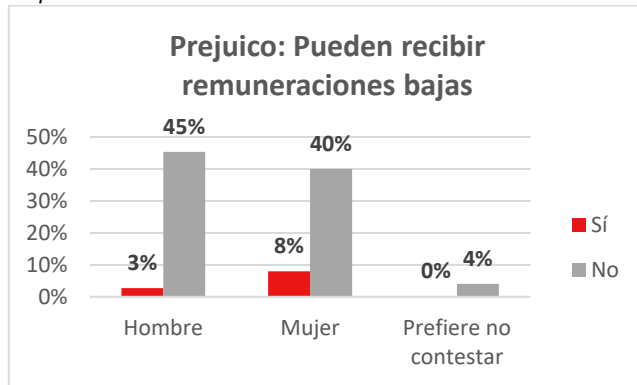
Otro prejuicio que los profesionales consideran con poca frecuencia entre los empleadores es el que pueden recibir remuneraciones bajas en comparación con el resto de sus compañeros de trabajo, ya que según los resultados de la *Tabla 20* y el *Gráfico 15*, solamente 2 hombres y 6 mujeres de la muestra creen que la diferencia salarial está presente entre ellos y el resto de empleados. Lo que se afirma con el 85% que manifiestan no haber percibido este prejuicio que se relaciona con la remuneración individual.

**Tabla 20** Profesionales que consideran que el prejuicio: "Pueden percibir remuneraciones bajas", existe entre los empleadores

Sexo	Prejuicio: Pueden recibir remuneraciones bajas			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	2	34	3%	45%
Mujer	6	30	8%	40%
Prefiere no contestar	0	3	0%	4%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 15** Profesionales que consideran que el prejuicio: "Pueden percibir remuneraciones bajas", existe entre los empleadores



**Fuente** Elaboración propia

Los resultados anteriores muestran que la percepción de prejuicios laborales específicos es similar entre hombres y mujeres profesionales con discapacidad, con una diferencia promedio de apenas 4.5% entre ambos grupos. Esta mínima variación confirma que el sexo no opera como un factor determinante o agravante de la discriminación laboral en esta población. Los datos indican que la condición de discapacidad por sí misma constituye la principal barrera percibida, afectando de manera transversal a los profesionales, con independencia de su género.

#### 4.3.2. Experiencia de discriminación por discapacidad según sexo o edad

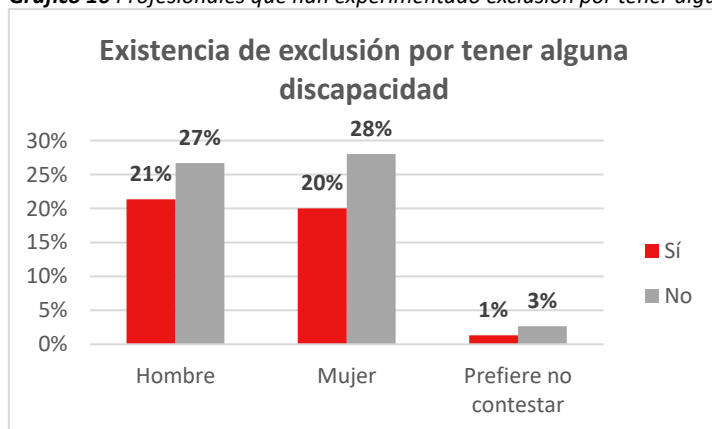
La percepción de haber tenido algún tipo de dificultad para el ingreso al mercado laboral que se relaciona con la condición de discapacidad, es similar al realizar una comparativa determinada por el sexo de los encuestados, tal como se observa en el *Gráfico 16*, donde tanto hombres como mujeres reportan experiencias de discriminación por discapacidad en porcentajes similares, 20% y 21% respectivamente, mientras que según los datos de la *Tabla 21*, en ambos casos, una proporción mayor (20 hombres y 21 mujeres que representan el 27% y 28% respectivamente) no han experimentado ningún tipo de exclusión. Esto sugiere que las percepciones no varían significativamente al hacer la comparativa por sexo.

**Tabla 21** Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por sexo

Sexo	Existencia de exclusión por tener alguna discapacidad			
	Sí	No	Sí	No
<b>Hombre</b>	16	20	21%	27%
<b>Mujer</b>	15	21	20%	28%
<b>Prefiere no contestar</b>	1	2	1%	3%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 16** Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por sexo



Fuente Elaboración propia

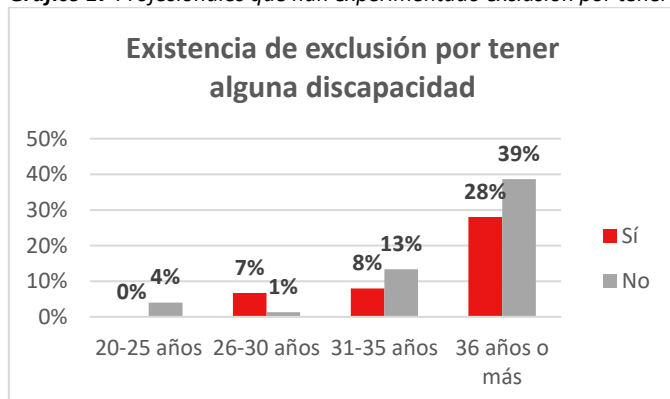
En un análisis similar, pero esta vez comparado con rangos etarios, la percepción de haber tenido algún tipo de dificultad para el ingreso al mercado laboral, a la luz de la *Tabla 22* y el *Gráfico 17*, los profesionales de 36 o más años de edad es el grupo que más ha experimentado exclusión, con 29 personas de la muestra agrupada en este rango etario que representa el 39% del total de la muestra participante en la investigación.

**Tabla 22** Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por edad

Rango de edad	Existencia de exclusión por tener alguna discapacidad			
	Sí	No	Sí	No
<b>20-25 años</b>	0	3	0%	4%
<b>26-30 años</b>	5	1	7%	1%
<b>31-35 años</b>	6	10	8%	13%
<b>36 años o más</b>	21	29	28%	39%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 17** Profesionales que han experimentado exclusión por tener alguna discapacidad, agrupado por edad



Fuente Elaboración propia

#### 4.3.3. Condiciones que dificultan la inserción laboral por sexo

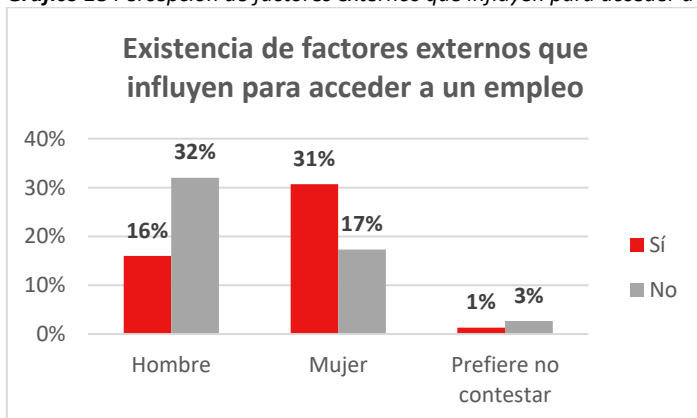
Las mujeres profesionales con discapacidad perciben, en mayor medida que los hombres, la existencia de factores externos relacionados con estereotipos de género y roles sociales que influyen en el acceso a un empleo. Así se evidencia en los resultados de la *Tabla 23* y el *Gráfico 18*, donde 23 mujeres (31%) en comparación con 12 hombres (16%) consideran que existen barreras externas a sus capacidades personales que dificultan su empleabilidad. Esta diferencia podría explicarse por la intersección de dos formas de discriminación: por discapacidad y por género, donde las mujeres enfrentarían expectativas sociales adicionales sobre su productividad, posibles ausencias por maternidad, o mayores resistencias a su autoridad en posiciones de liderazgo. Factores como la movilidad limitada con responsabilidades de cuidado familiar, la percepción de mayor fragilidad, o prejuicios sobre su capacidad para ejercer autoridad podrían constituir estas barreras externas específicas de género que amplifican las dificultades laborales ya existentes por la condición de discapacidad.

**Tabla 23** Percepción de factores externos que influyen para acceder a un empleo

Sexo	Existencia de factores externos que influyen para acceder a un empleo			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	12	24	16%	32%
Mujer	23	13	31%	17%
Prefiere no contestar	1	2	1%	3%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 18** Percepción de factores externos que influyen para acceder a un empleo



Fuente Elaboración propia

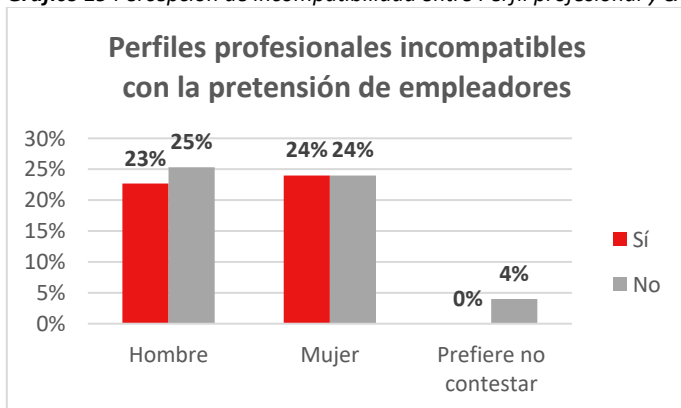
En cuanto a la percepción de los profesionales sobre la adecuación de su formación a las demandas del mercado laboral, tanto hombres como mujeres reportan niveles similares de desajuste. De acuerdo con los resultados de la *Tabla 24* y el *Gráfico 19*, 47% de la muestra (18 mujeres y 17 hombres que representan el 24% y 23% respectivamente) considera que su formación académica no se alinea con lo que perciben como las expectativas o necesidades de los empleadores. Este hallazgo sugiere que, independientemente del género, una proporción importante de graduados experimenta una brecha percibida entre su preparación universitaria y las exigencias que atribuyen al sector empleador.

**Tabla 24** Percepción de incompatibilidad entre Perfil profesional y expectativas de empleadores

Sexo	Perfiles profesionales incompatibles con la pretensión de empleadores			
	Sí	No	Sí (%)	No (%)
Hombre	17	19	23%	25%
Mujer	18	18	24%	24%
Prefiere no contestar	0	3	0%	4%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 19** Percepción de incompatibilidad entre Perfil profesional y expectativas de empleadores



Fuente Elaboración propia

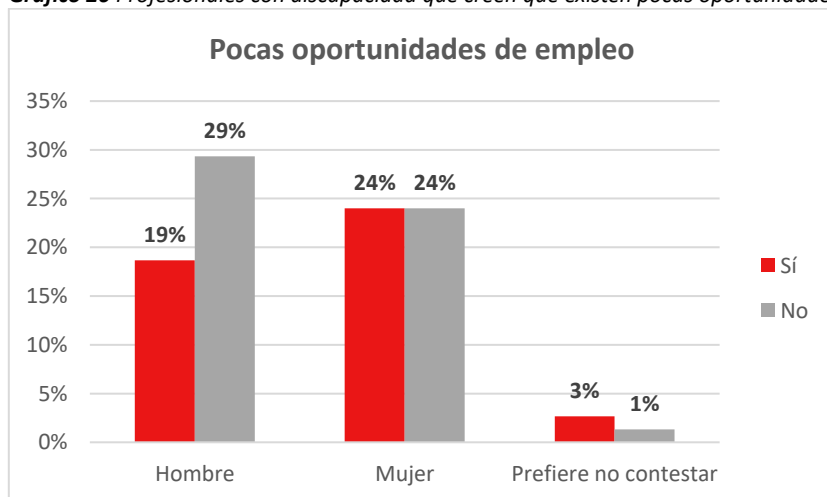
Además, el 43% de los encuestados consideran que existen pocas oportunidades de empleo adecuados para el desarrollo de los profesionales con discapacidad, de ellos 24% son mujeres y 19% hombres de acuerdo al *Gráfico 20*. Que, en términos numéricos, son 18 mujeres y 14 hombres de la muestra, como se observa en la *Tabla 25*.

**Tabla 25** Profesionales con discapacidad que creen que existen pocas oportunidades de empleo

Sexo	Pocas oportunidades de empleo			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	14	22	19%	29%
Mujer	18	18	24%	24%
Prefiere no contestar	2	1	3%	1%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 20** Profesionales con discapacidad que creen que existen pocas oportunidades de empleo



Fuente Elaboración propia

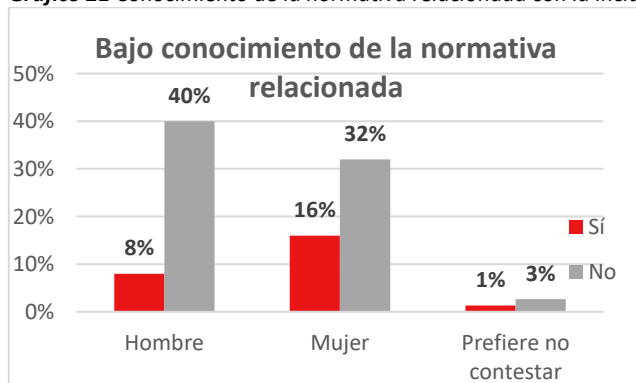
En general, la normativa relacionada con la inclusión laboral es poco conocida, los resultados de la *Tabla 26* revelan que solamente 18 personas, 12 mujeres y 6 hombres, manifiestan conocer la normativa. En contraste, según el *Gráfico 21*, 72% de los encuestados no conoce la normativa en su totalidad.

**Tabla 26** Conocimiento de la normativa relacionada con la inclusión laboral por los Profesionales con discapacidad

Sexo	Bajo conocimiento de la normativa relacionada			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	6	30	8%	40%
Mujer	12	24	16%	32%
Prefiere no contestar	1	2	1%	3%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 21** Conocimiento de la normativa relacionada con la inclusión laboral por los Profesionales con discapacidad



Fuente Elaboración propia

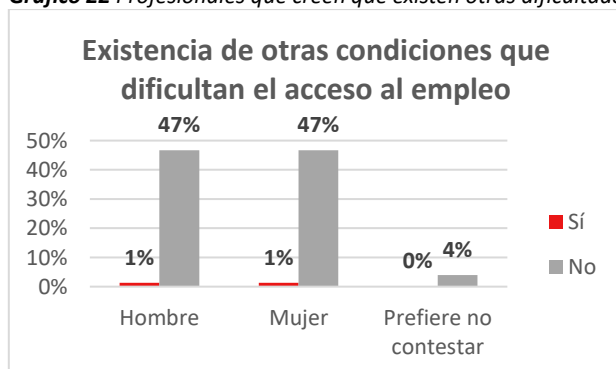
Además, factores como la normativa laboral, número de oportunidades de empleo, perfiles profesionales incompatibles y factores externos a la persona humana, el 98% de los encuestados, según el *Gráfico 22*, no identifican otras condiciones que dificulten el acceso al empleo, representando 73 de 75 personas de la muestra total, como se puede observar en la *Tabla 27*.

**Tabla 27** Profesionales que creen que existen otras dificultades para acceder a un empleo

Sexo	Existencia de otras condiciones que dificultan acceder a un empleo			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	1	35	1%	47%
Mujer	1	35	1%	47%
Prefiere no contestar	0	3	0%	4%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 22** Profesionales que creen que existen otras dificultades para acceder a un empleo



Fuente Elaboración propia

#### 4.3.4. Barreras en entrevistas laborales por sexo o edad

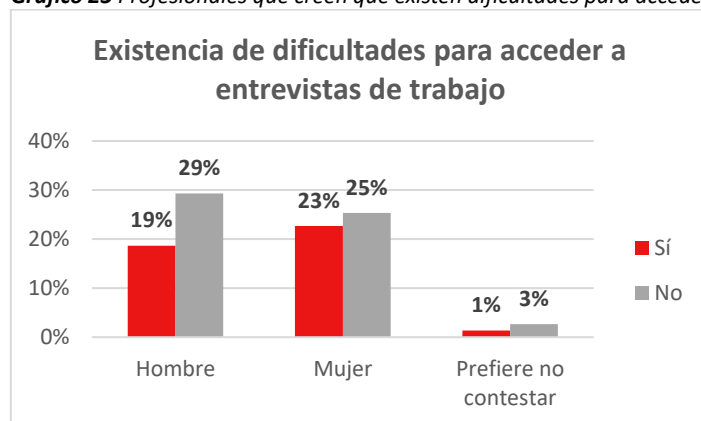
Las mujeres, participantes en la consulta, manifiestan enfrentar más dificultades que los hombres para acceder a entrevistas de trabajo, aunque en ambos casos no son la mayoría de las submuestras segregadas por sexo, ya que la *Tabla 28* especifica que solamente 17 de 36 mujeres y 14 de 36 hombres manifiestan dificultades para acceder a las entrevistas de trabajo, lo que según el *Gráfico 23*, representan el 42% del total de la muestra. Aunque estos resultados indican una barrera adicional para las mujeres en la fase de postulación.

**Tabla 28** Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según el sexo

Sexo	Existencia de dificultades para acceder a entrevistas de trabajo			
	Sí	No	Sí	No
Hombre	14	22	19%	29%
Mujer	17	19	23%	25%
Prefiere no contestar	1	2	1%	3%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 23** Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según el sexo



Fuente Elaboración propia

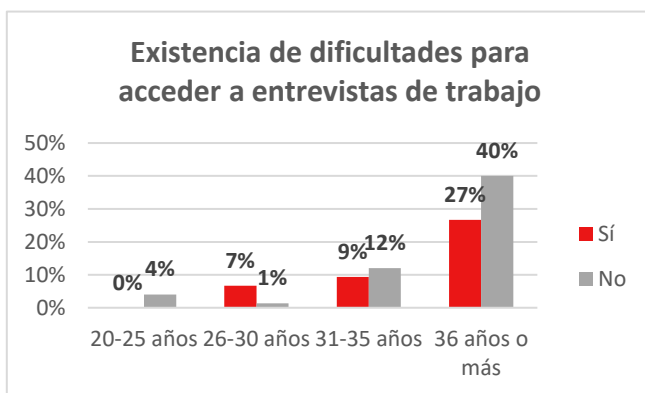
En el análisis de los grupos etarios, el grupo de 20-25 años no reporta dificultades, mientras que el grupo de 36 o más años de edad es el grupo que muestra la proporción más alta de dificultades, en términos porcentuales son el 27% de la muestra total, como se ve en el *Gráfico 24*. El grupo de 36 años o más es el que, en cantidades absolutas, reporta más dificultades (20 de 50 individual, de acuerdo a la *Tabla 29*), aunque cabe mencionar que es el grupo etario con mayor cantidad de participantes en la consulta. Esto sugiere que las dificultades para acceder a entrevistas pueden ser más pronunciadas en ciertos rangos de edad.

**Tabla 29** Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según rango etario

Rango de edad	Existencia de dificultades para acceder a entrevistas de trabajo			
	Sí	No	Sí	No
20-25 años	0	3	0%	4%
26-30 años	5	1	7%	1%
31-35 años	7	9	9%	12%
36 años o más	20	30	27%	40%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 24** Profesionales que creen que existen dificultades para acceder a entrevistas de trabajo, según rango etario



Fuente Elaboración propia

#### 4.4. CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

A continuación, se presenta el análisis relacionado con el conocimiento que tiene los miembros de la muestra, sobre diferentes cuerpos legales que protegen a las personas con discapacidad y la aplicación de ellos en los espacios laborales.

##### 4.4.1. Conocimiento y percepción de cumplimiento de normativas

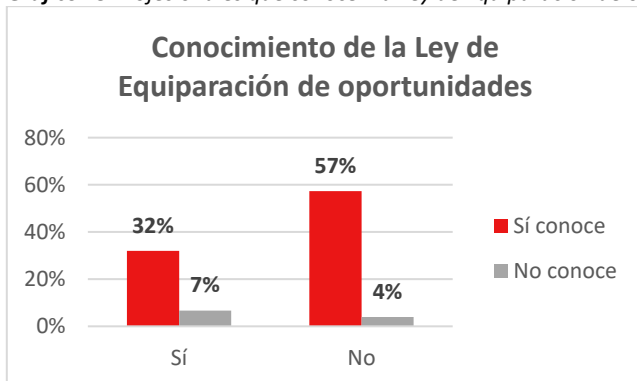
Los datos contenidos en la *Tabla 30* muestran que, incluso entre los 67 encuestados que afirman conocer alguna ley de inclusión, un número significativamente alto (43) no conoce la Ley de Equiparación de Oportunidades, lo que representa el 57, de acuerdo al *Gráfico 25*. Este hallazgo es preocupante, ya que esta ley pretende alcanzar la equidad de condiciones para el desarrollo integral de las personas con discapacidad y representa una oportunidad para que este grupo social encare con mejores expectativas la defensa de su derecho a una vida digna.

**Tabla 30** Profesionales que conocen la Ley de Equiparación de oportunidades

Conoce alguna ley de inclusión	Conocimiento de la Ley de Equiparación de oportunidades			
	Sí	No	Sí	No
Sí conoce	24	43	32%	57%
No conoce	5	3	7%	4%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 25** Profesionales que conocen la Ley de Equiparación de oportunidades



Fuente Elaboración propia

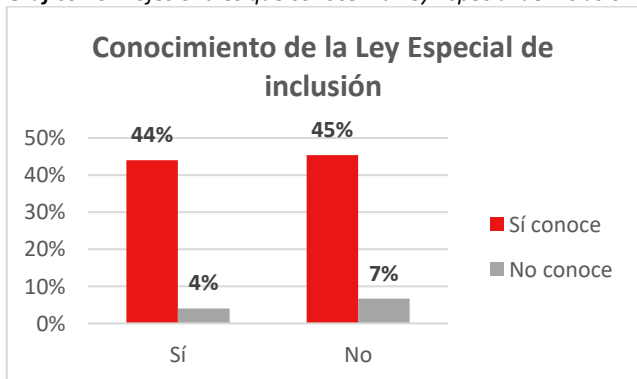
De acuerdo a los datos sistematizados en la *Tabla 31*, la Ley Especial de Inclusión es el cuerpo legal más conocido entre quienes manifestaron conocer alguna ley de inclusión, totalizando 33 encuestados. Sin embargo, 34 de los consultados manifestaron no conocer esta ley, lo que sugiere que, a pesar de ser la más conocida del conjunto de cuerpos legales, sigue siendo poco difundida, ya que según el *Gráfico 26*, el 52% desconoce esta normativa.

**Tabla 31** Profesionales que conocen la Ley Especial de inclusión

Conoce alguna ley de inclusión	Conocimiento de la Ley Especial de inclusión			
	Sí	No	Sí	No
Sí conoce	33	34	44%	45%
No conoce	3	5	4%	7%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 26** Profesionales que conocen la Ley Especial de inclusión



Fuente Elaboración propia

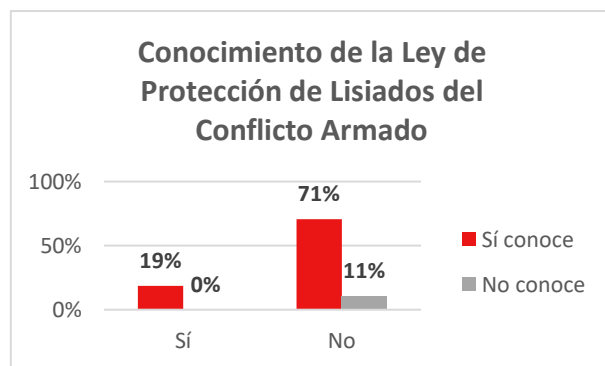
La Ley de Protección de Lisiados del Conflicto Armado, al igual que la Ley de Equiparación de Oportunidades, es un cuerpo legal poco conocido entre los profesionales con discapacidad, ya que independientemente de conocer o no otros cuerpos legales, solo 14 encuestados tienen conocimiento de esta Ley de Protección de Lisiados, situación que evidencian los datos contenidos en la *Tabla 32*. De acuerdo con el *Gráfico 27*, el 82% de la muestra no conoce esta Ley de Protección, lo que indica que la población profesional discapacitada no tiene vínculos con el conflicto armado que vivió el país en la década de 1980.

**Tabla 32** Profesionales que conocen la Ley de Protección de Lisiados del Conflicto Armado

Conoce alguna ley de inclusión	Conocimiento de la Ley de Protección de Lisiados del Conflicto Armado			
	Sí	No	Sí	No
Sí conoce	14	53	19%	71%
No conoce	0	8	0%	11%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 27** Profesionales que conocen la Ley de Protección de Lisiados del Conflicto Armado



Fuente Elaboración propia

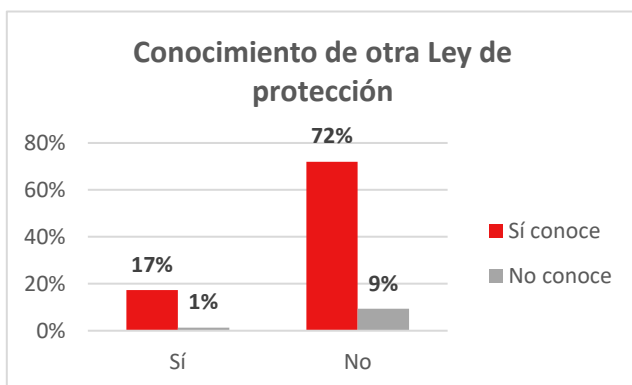
Los datos de la *Tabla 33* y el *Gráfico 28*, sugiere la existencia de otra normativa que no fue considerada explícitamente en la investigación, sin embargo, su conocimiento sigue siendo bajo entre los encuestados, ya que solamente 14 de 75 participantes manifestaron conocer otra normativa. En términos generales, los resultados sugieren que existe conocimiento de derechos particulares, pero falta profundizar el estudio e interiorización de los cuerpos legales de protección a las personas con discapacidad.

**Tabla 33** Profesionales que conocen otra Ley de protección

Conoce alguna ley de inclusión	Conocimiento de otra Ley de protección			
	Sí	No	Sí	No
<b>Sí conoce</b>	13	54	17%	72%
<b>No conoce</b>	1	7	1%	9%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 28** Profesionales que conocen otra Ley de protección



Fuente Elaboración propia

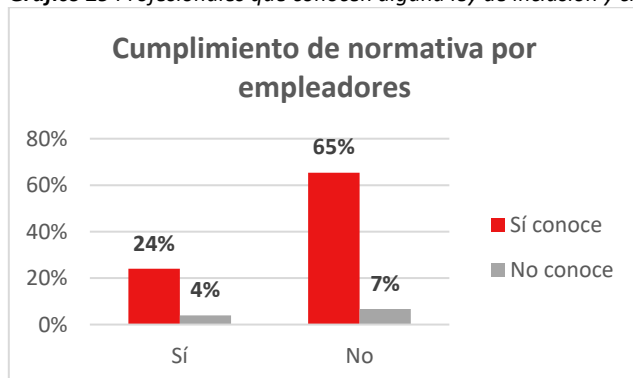
Respecto a la percepción que tienen los profesionales sobre el cumplimiento de la normativa de inclusión por parte de los empleadores, los resultados revelan que el conocimiento de las leyes se correlaciona con una mayor conciencia de su incumplimiento. Del total de encuestados que afirmaron conocer alguna ley de inclusión (67 de 75), un 65% percibe que los empleadores no las cumplen (*Tabla 34* y *Gráfico 29*). Este hallazgo es significativo, pues indica que, a mayor conocimiento de los derechos laborales, mayor es la percepción crítica sobre la brecha entre el marco legal y las prácticas reales de contratación. En otras palabras, los profesionales que están informados sobre sus derechos son más conscientes de las deficiencias en la aplicación de la normativa por parte del sector empleador.

**Tabla 34** Profesionales que conocen alguna ley de inclusión y creen que los empleadores las cumplen

Conoce alguna ley de inclusión	Cumplimiento de normativa por empleadores			
	Sí	No	Sí	No
<b>Sí conoce</b>	18	49	24%	65%
<b>No conoce</b>	3	5	4%	7%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 29** Profesionales que conocen alguna ley de inclusión y creen que los empleadores las cumplen



Fuente Elaboración propia

#### 4.4.2. Cumplimiento de normativa de inclusión según el tipo de empleo

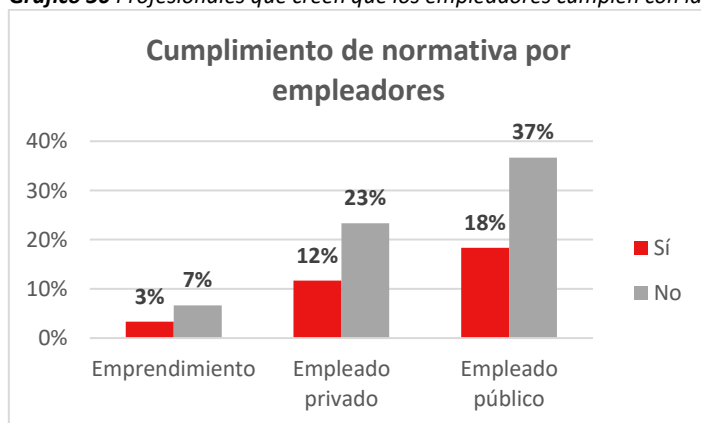
Independientemente todos los tipos de empleo considerado en la *Tabla 35* (Empleado privado o Empleado público), la percepción de incumplimiento de la normativa por parte de los empleadores es mayor que la de cumplimiento (60% de acuerdo al *Gráfico 30*). Tanto en el sector privado como en el público, la mayoría de los encuestados (23% y 37%, respectivamente) no perciben el cumplimiento de la normativa. Esto indica una percepción generalizada que la normativa de inclusión no se está cumpliendo eficazmente en ningún sector, incluyendo el sector público.

**Tabla 35** Profesionales que creen que los empleadores cumplen con la normativa relacionada, según tipo de empleo

Tipo de empleo	Cumplimiento de normativa por empleadores			
	Sí	No	Sí	No
<b>Emprendimiento</b>	2	4	3%	7%
<b>Empleado privado</b>	7	14	12%	23%
<b>Empleado público</b>	11	22	18%	37%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 30** Profesionales que creen que los empleadores cumplen con la normativa relacionada, según tipo de empleo



Fuente Elaboración propia

## 4.5. ACCESIBILIDAD Y ENTORNO LABORAL

El entorno laboral y las condiciones de accesibilidad son factores importantes que coadyuvan para la permanencia en el tiempo en el desarrollo laboral de los profesionales con discapacidad, en este sentido, es importante explorar en qué medida los participantes consideran que las empresas adecúan sus espacios para equipar las condiciones laborales de los trabajadores profesionales con discapacidad.

### 4.5.1. Adecuación de espacios físicos y obtención de empleo

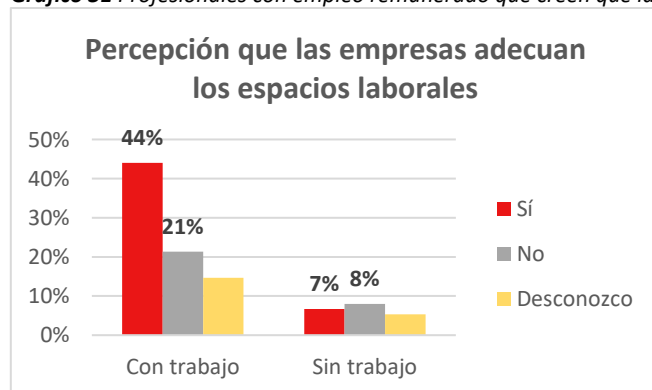
Los resultados contenidos en la *Tabla 36* y el *Gráfico 31* muestran que los participantes que perciben que las empresas adecúan sus espacios laborales, el 44% tiene trabajo remunerado. Sin embargo, incluso entre quienes perciben que las empresas NO adecúan sus espacios, es decir, reportan existencia de barreras arquitectónicas y físicas en sus lugares de trabajo, 16 de 60 encuestados que desempeñan un trabajo remunerado. Esto sugiere que, si bien la adecuación puede estar asociada con el espacio laboral, no es una condición exclusiva para obtener el empleo.

**Tabla 36** Profesionales con empleo remunerado que creen que las empresas adecúan los espacios laborales

Percepción que las empresas adecúan los espacios laborales	Profesionales con trabajo remunerado			
	Con trabajo	Sin trabajo	Con trabajo	Sin trabajo
<b>Sí</b>	33	5	44%	7%
<b>No</b>	16	6	21%	8%
<b>Desconozco</b>	11	4	15%	5%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 31** Profesionales con empleo remunerado que creen que las empresas adecúan los espacios laborales



Fuente Elaboración propia

En los resultados contenidos en la *Tabla 37* y el *Gráfico 32*, es notable que la mayoría de los profesionales con trabajo remunerado NO tienen espacios laborales adecuados, así lo manifestaron 47 de 60 participantes. Este hallazgo revela que muchos profesionales con discapacidad (63%) están empleados a pesar de la falta de adecuación física de los espacios de trabajo, lo que podría implicar que enfrentan barreras significativas en su día a día laboral, o que las adecuaciones no son siempre un requisito para la inserción.

**Tabla 37** Profesionales con empleo remunerado que creen que los espacios laborales son adecuados

¿Tiene trabajo remunerado?	Existencia de espacios laborales adecuados			
	Sí	No	Sí	No
Con trabajo	13	47	17%	63%
Sin trabajo	4	11	5%	15%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 32** Profesionales con empleo remunerado que creen que los espacios laborales son adecuados



Fuente Elaboración propia

#### 4.5.2. Acceso a nuevas tecnologías y la obtención de empleo

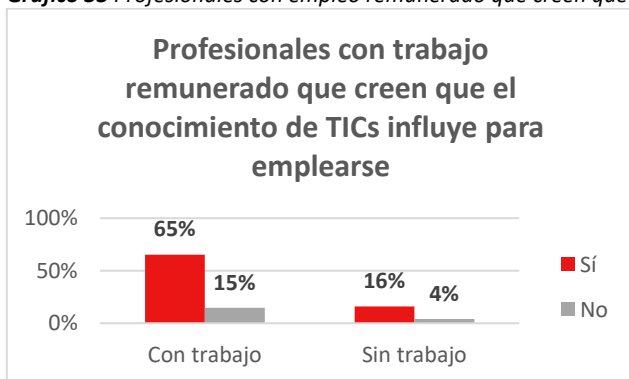
De acuerdo a los resultados contenidos en la *Tabla 38*, el 65% de los encuestados con trabajo remunerado perciben que el conocimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) influye en su empleabilidad. Este hallazgo se vincula directamente con el enfoque de derechos humanos y el modelo social de la discapacidad presentes en el marco teórico, donde la eliminación de barreras, en este caso digitales, es esencial para la plena participación laboral. Los datos indican que los profesionales empleados atribuyen alta relevancia a las TICs para la inserción laboral, lo que podría interpretarse como una estrategia de compensación frente a otras barreras estructurales identificadas en el estudio.

**Tabla 38** Profesionales con empleo remunerado que creen que conocer las TICs influye para obtener un empleo

¿Tiene trabajo remunerado?	Profesionales con trabajo remunerado que creen que el conocimiento de TICs influye para emplearse			
	Sí	No	Sí	No
Con trabajo	49	11	65%	15%
Sin trabajo	12	3	16%	4%

Fuente Elaboración propia

**Gráfico 33** Profesionales con empleo remunerado que creen que conocer las TICs influye para obtener un empleo



Fuente Elaboración propia

#### 4.6. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA O GRUPO FOCAL

El componente cualitativo de esta investigación se desarrolló por medio de la técnica del grupo focal, cuyos resultados facilitaron la comprensión y validaron la información obtenida del análisis de los datos sistematizados con las respuestas de los formularios electrónicos. A continuación, se presenta el desarrollo y los resultados del grupo focal desarrollado por los investigadores sobre un grupo clave de profesionales con discapacidad.

A continuación, se detallan los resultados de cada interrogante y la respuesta proporcionada por cada profesional participante en el grupo focal:

##### 4.6.1. Matriz de pregunta 1: Percepción de la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral en su experiencia

**Tabla 39** Pregunta 1 de grupo focal: Percepción de la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral en su experiencia

Pregunta	Opinión o respuesta por persona
<b>P1:</b> ¿Cómo percibe la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral en su experiencia?	<b>Graduado 1:</b> Aunque existan leyes las empresas no cumplen lo que establecen por ejemplo en mi trabajo no hay ascensos como debería de haberlo, aunque yo tengo un salario acorde a mi puesto laboral.

Pregunta	Opinión o respuesta por persona
	<p><b>Graduado 2:</b> Nunca me citaron a entrevistas, aunque cumplí con los requisitos, pareciera que la ley es papel y letras nada más.</p> <p><b>Graduado 3:</b> En el sector público hay cuotas para que personas con discapacidad puedan incorporarse al ámbito laboral, en la práctica no se cumple.</p> <p><b>Graduado 4:</b> Prefiero realizar emprendimiento ya que así evito discriminación y tengo la distribución de mi tiempo.</p> <p><b>Graduado 5:</b> Trabajo como tutora online; nadie verifica si cumplen la ley, pero yo sí cumplo con mis obligaciones, tengo ética profesional que cumplir, me lo enseñaron en la UES.</p>

Fuente Elaboración propia

#### 4.6.1.1. Análisis 1

Retomando las valoraciones realizadas por los participantes se puede mencionar que, cuatro de cinco personas perciben incumplimiento de Ley (Ley especial de inclusión de las personas con discapacidad y el Código de trabajo) que, aunque se tengan leyes que promuevan la inclusión laboral en la práctica no se cumple a cabalidad.

También, argumentan que, la poca fiscalización de parte de los organismos competentes permite la discriminación de parte de los empleadores, esto los empuja a realizar emprendimientos o prácticas laborales menos complejas para cumplir las necesidades básicas.

#### 4.6.2. Matriz de pregunta 2: Barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo

**Tabla 40** Pregunta 2 de grupo focal: Barreras que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo

Pregunta	Opinión o respuesta por persona
<p><b>P2:</b> ¿Qué barreras enfrentó al buscar empleo?</p>	<p><b>Graduado 1:</b> El problema radica desde las calles, hasta en el transporte colectivo que todos utilizamos, es complicado, otro punto importante son los prejuicios en las entrevistas.</p>

	<p><b>Graduado 2:</b> No hay lectores de pantalla en pruebas técnicas para las capacitaciones o entrevistas, desde ahí ya tenemos problemas para aplicar a un empleo.</p> <p><b>Graduado 3:</b> No se proporcionan intérpretes de señas, estamos a años luz que se vea concretado en espacios de trabajo menos en entrevistas.</p> <p><b>Graduado 4:</b> Las empresas no quieren invertir en adecuaciones en la infraestructura, ven esa inversión como perdida, aunque la normativa lo dicte.</p> <p><b>Graduado 5:</b> Consideran que, por mi situación visual, se puede afectar el rendimiento en mi trabajo y no es así, yo sé que tengo mucho que aportar.</p>
--	---

Fuente Elaboración propia

#### 4.6.2.1. Análisis 2

Partiendo de los comentarios realizados por los graduados hay barreras que no permiten la inclusión laboral, estas van desde la movilidad en transporte colectivo hasta infraestructura física de espacios laborales. Además, se tienen prejuicios en el proceso de selección ya que asocian discapacidad física con la productividad que el profesional pueda tener.

También, los profesionales consideran que, la falta de adaptación de espacios físicos y la inversión que las instituciones públicas y privadas puedan hacer en su infraestructura está ligada a despilfarro, por tal motivo no ven necesario invertir independientemente que la normativa lo establezca.

#### 4.6.3. Matriz de pregunta 3: Ajuste del empleo actual a la formación profesional de las personas con discapacidad

**Tabla 41** Pregunta 3 de grupo focal: Ajuste del empleo actual a la formación profesional de las personas con discapacidad

Pregunta	Opinión o respuesta por persona
<p><b>P3:</b> ¿Su empleo actual se ajusta a su formación profesional?</p>	<p><b>Graduado 1:</b> Sí, aunque tengo que mencionar que mi salario es muy bueno, con relación al de mis compañeros de trabajo.</p> <p><b>Graduado 2:</b> No tengo empleo, pero trabajo eventualmente relacionado en el área de Psicología, en campañas y cosas similares.</p> <p><b>Graduado 3:</b> Sí trabajo, pero no me asignan proyectos claves, más siento que soy pasa papeles y mi trabajo se apega a mi formación profesional.</p>

	<p><b>Graduado 4:</b> Si trabajo y me va muy bien, actualmente desarrollo software desde casa y es mi área de formación de la que me gradué.</p> <p><b>Graduado 5:</b> Doy clases de refuerzo; no es mi especialidad y aunque quiero ejercer mi profesión me está siendo difícil ubicarme.</p>
--	--

Fuente Elaboración propia

#### 4.6.3.1. Análisis 3

Según información proporcionada por los graduados para este análisis se puede detallar que, se tiene desigualdad y subempleo, y aunque a algunos profesionales hayan logrado insertarse al mercado laboral y estén bien remunerados, hay otros profesionales que, están siendo subutilizados con asignaciones que no están acordes a su formación profesional.

Es importante argumentar que, si bien se tienen oportunidades laborales, muchos profesionales aceptan empleos que no están acordes a su formación profesional.

#### 4.6.4. Matriz de pregunta 4: Factores de mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad

**Tabla 42** Pregunta 4 de grupo focal: Factores de mejora en la inserción laboral de las personas con discapacidad

Pregunta	Opinión o respuesta por persona
<p><b>P4:</b> ¿Qué factores mejorarían su inserción laboral?</p>	<p><b>Graduado 1:</b> Requerimos programas de capacitación constante y un transparente monitoreo a las empresas para saber si cumplen la Ley y la inserción laboral.</p> <p><b>Graduado 2:</b> Becas para especialización y ferias de empleo accesibles y de calidad profesional, no para ir a empacar o hacer actividades que no tienen que ver con espacios laborales para profesionales.</p> <p><b>Graduado 3:</b> Capacitación en lengua de señas para equipos.</p> <p><b>Graduado 4:</b> Se pueda subsidiar a las empresas para que se adapten los espacios de trabajo.</p> <p><b>Graduado 5:</b> Terapias de apoyo psicológico laboral, es algo necesario para todos.</p>

Fuente Elaboración propia

#### 4.6.4.1. Análisis 4

Se analiza que, se pueden generar soluciones que aborden acciones como formación y sensibilización, además se valora que se tiene que fortalecer la normativa y fiscalizar el

cumplimiento de las leyes en las instituciones públicas y privadas. Se argumenta que es importante que, los sectores con discapacidad sean consultados constantemente para validar cualquier iniciativa que surja.

#### 4.6.5. Matriz de pregunta 5: Consideración sobre si, la oferta laboral responde a la profesión de las personas con discapacidad

**Tabla 43** Pregunta 5 de grupo focal: Consideración sobre si, la oferta laboral responde a la profesión de las personas con discapacidad

Pregunta	Opinión o respuesta por persona
<p><b>P5:</b> ¿La oferta laboral responde a su profesión?</p>	<p><b>Graduado 1:</b> El área del derecho se tiene demanda, pero siento que es excluyente con las personas con discapacidad, tanto de parte de los empleadores y también cuando litigamos privado las personas nos ven con desconfianza.</p> <p><b>Graduado 2:</b> Hay vacantes en Psicología, pero piden experiencia que no pude sustentar, porque no logro despegar en un trabajo tan formal.</p> <p><b>Graduado 3:</b> Hay que mejorar muchas áreas.</p> <p><b>Graduado 4:</b> Las Tecnologías ayudan, pero hay que generar oportunidades y adaptar la tecnología para los sectores con discapacidad, hoy hay más apertura en la tecnología.</p> <p><b>Graduado 5:</b> Educación exige presencialidad; pocas opciones virtuales.</p>

Fuente Elaboración propia

##### 4.6.5.1. Análisis 5

Se puede analizar que, aunque se tengan oportunidades laborales, las personas con discapacidad tienen desventaja al acceso a un empleo. Aunque es importante señalar que, el sector de las tecnologías es más accesibles y la evolución tecnología ha permitido que se apertura a espacios laborales y nuevas oportunidades, las profesiones tradicionales como el área de Derecho y Educación mantienen barreras al optar a un puesto laboral, tal como se observó en el análisis cuantitativo, específicamente en los resultados estadísticos reflejados en:

- a) **Tabla 15** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico.
- b) **Tabla 16** Profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica.

- c) **Gráfico 7** Profesionales con trabajo remunerado agrupado por grado académico.
- d) **Gráfico 9** Profesionales que se emplean en áreas relacionadas con su formación académica.

## COMPROBACIÓN DE SUPUESTOS DE INVESTIGACIÓN

Tras el análisis de los resultados, se procedió a la verificación de los supuestos planteados al inicio de esta investigación. En primer lugar, se confirma el Supuesto General, el cual consideraba que el derecho a la inclusión laboral de los profesionales con discapacidad graduados de la UES no se cumple plenamente debido a obstáculos estructurales, sociales y laborales. La percepción mayoritaria del incumplimiento normativo por parte de empleadores (65%), la concentración de oportunidades laborales en San Salvador, y las barreras físicas y actitudinales identificadas, validan que existen impedimentos sistémicos que limitan el ejercicio efectivo de este derecho. Este hallazgo se alinea con la teoría del Modelo Social de la Discapacidad, que sitúa la causa de la exclusión en las barreras del entorno y las estructuras sociales.

En cuanto a los supuestos específicos, el Supuesto específico 1 se acepta, ya que se identificó que la normativa nacional (Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad) no se aplica de manera efectiva, existiendo una brecha significativa entre el marco legal y la práctica laboral cotidiana. El Supuesto específico 2 también se corrobora, al identificarse factores sociales (prejuicios), estructurales (accesibilidad) y formativos (desconexión con el mercado laboral) que impiden una búsqueda de empleo en igualdad de condiciones. Por su parte, el Supuesto específico 3, que vinculaba el grado académico con oportunidades laborales satisfactorias, se acepta parcialmente; ya que no se identificó que un mayor grado académico de educación superior, necesariamente se traduce en mejores oportunidades laborales, sea por prejuicios o falta de ajustes razonables para empleos especializados. Finalmente, el Supuesto específico 4 se rechaza; los resultados indican que el conocimiento de las políticas inclusivas por parte de los profesionales (que fue bajo, 72% de desconocimiento) no garantiza por sí mismo el acceso a empleos adecuados, ya que en su mayoría no se cumplen.

## CONCLUSIONES

A partir de las apreciaciones y percepciones de los participantes, se identifica la persistencia de obstáculos estructurales, sociales y normativos, que limitan el pleno cumplimiento del derecho a la inclusión laboral en profesionales con discapacidad, graduados y graduadas de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023, se formulan las siguientes conclusiones que se relaciona con la teoría desarrollada en esta investigación, con sus objetivos, supuestos, variables e indicadores y los resultados del proceso investigativo.

Los resultados confirman que, si bien en El Salvador se cuenta con un marco normativo en el que se destacan la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad y el Código de Trabajo, su cumplimiento es deficiente, además se identificó que los profesionales tienen conocimiento parcial de estas leyes. Aunque los profesionales entrevistados están informados con relación a la Ley Especial de Inclusión, esto no se traduce en una vivencia de protección o garantía en sus espacios de trabajo, ya que consideran que los empleadores, independientemente de su naturaleza, operan en un margen de incumplimiento de la normativa vigente, de acuerdo a la responsabilidad del Estado en garantizar la Educación y sensibilización, Programas educativos, Talleres y capacitaciones, Campañas de sensibilización y la Supervisión y control del mercado laboral.

La discrepancia identificada entre el espíritu de las normativas de protección a las personas con discapacidad y la aplicación de las mismas, es un indicador crítico de la efectividad real de las políticas de inclusión, revelando que la ley, por sí sola, es insuficiente para generar transformaciones cuando no está acompañada de voluntad política, control institucional y un cambio cultural profundo al interior de las organizaciones. Además, se identificó que la población de estudio conoce derechos particulares que se reconocen en la normativa, pero desconocen la totalidad de los cuerpos legales, donde se fundamenta el origen y protección de los diferentes derechos sociales, políticos y económicos.

En cuanto a la contratación, accesibilidad y promoción laboral, tanto en el sector laboral privado como en el público, la percepción de los profesionales es que las leyes existen, pero no se aplican en la práctica cotidiana. El hecho que el sector público, que debería

ser el principal garante y ejemplo del cumplimiento normativo, se perciba, al igual que el sector privado, como espacios donde no se cumple con las leyes de inclusión, indica que superar esta brecha requiere ir más allá de la difusión de leyes y avanzar hacia mecanismos robustos de vigilancia, rendición de cuentas y sanciones, así como una pedagogía social que posicione la inclusión laboral como una obligación ética innegociable para el desarrollo de una sociedad verdaderamente democrática.

De acuerdo a la situación demográfica con los participantes en la investigación, se concluye que la oferta laboral de carácter pública y privada se concentra en el Departamento de San Salvador. De acuerdo con los datos recabados, la concentración de oportunidades laborales identificada en el departamento de San Salvador sugiere que la ausencia de referentes locales de empleabilidad en otras regiones podría dificultar la generación de experiencias exitosas que, a su vez, son cruciales para derribar prejuicios y fomentar la contratación en instituciones locales. Si bien esta conclusión se deriva del patrón observado en la muestra de graduados UES, futuras investigaciones podrían verificar si este fenómeno se replica a nivel nacional.

La disparidad geográfica identificada en los resultados constituye una barrera estructural que se explica desde el modelo social de la discapacidad, el cual postula que las limitaciones surgen de la interacción entre las personas y entornos inaccesibles. Esta situación evidencia la violación del principio de igualdad y no discriminación del enfoque de derechos humanos, al condicionar las oportunidades laborales de los profesionales con discapacidad a su ubicación geográfica. Lejos de ser solo un problema logístico, esta falla sistémica en el modelo de inclusión condena a las personas con discapacidad de determinadas zonas a la dependencia familiar o al desplazamiento forzado, fracturando así los principios de igualdad de oportunidades que sustentan tanto la legislación nacional como los tratados internacionales ratificados por El Salvador.

Los datos cuantitativos y los testimonios obtenidos en el grupo focal permitieron concluir que en los departamentos de Sonsonate, San Vicente, Morazán y La Unión no se identifican como departamentos con presencia de profesionales con discapacidad graduados de la Universidad de El Salvador. Este no es un dato aislado, sino un indicador estructural

que refleja cómo la garantía del derecho al trabajo, relacionado con el derecho a la educación, no se cumple en la totalidad del territorio nacional, perpetuando la desigualdad que la legislación pretende erradicar.

Es importante comentar que, los indicadores de accesibilidad laboral, para empleos que requieran la presencia física o virtual de los profesionales, mostraron ser determinantes, ya que la falta de transporte adaptado, la precariedad de las infraestructuras viales y la limitada conectividad en las zonas rurales y periféricas se convierten en obstáculos que no facilitan desarrollar el talento y las capacidades de los profesionales con discapacidad.

En cuanto a las barreras específicas que enfrentan los y las profesionales con discapacidad en el ámbito laboral, las mujeres experimentan una doble desventaja por su condición de discapacidad y su sexo. Es importante mencionar que las mujeres sufren con mayor frecuencia prejuicios sutiles, pero profundamente limitantes, como la asignación recurrente de tareas consideradas “menos importantes” o de menor responsabilidad en comparación con sus pares masculinos. Este es un patrón que visibiliza cómo los estereotipos de género, que tradicionalmente subestiman las capacidades laborales de las mujeres, se cruzan y potencian los prejuicios existentes sobre la discapacidad. El resultado de esto es una desvalorización sistemática de su potencial profesional, que las confina a roles secundarios y les niega la oportunidad de demostrar su competencia en igualdad de condiciones.

La situación de desventaja no finaliza con los prejuicios actitudinales, sino que se extiende a barreras externas concretas, confirmando que los desafíos para las mujeres con discapacidad son múltiples. Se deduce que el sector femenino enfrenta con mayor frecuencia la falta de oportunidades laborales adecuadas a su formación y aspiraciones, así como un marcado desconocimiento por parte de los empleadores sobre la normativa de inclusión y los ajustes razonables específicos que podrían facilitar su desempeño.

Aunque las diferencias porcentuales en la percepción de prejuicios entre hombres y mujeres son mínimas (alrededor del 5%), los testimonios cualitativos sugieren que algunas mujeres profesionales con discapacidad experimentan formas sutiles de subestimación, como la asignación de proyectos menos desafiantes bajo una aparente actitud de protección. Si bien esta tendencia no es generalizable estadísticamente, su identificación en el discurso de las

participantes revela que ciertos estereotipos de género podrían estar operando de manera específica en algunos contextos laborales, lo que, de confirmarse en estudios más amplios, podría constituir una barrera invisible para su desarrollo profesional.

Resulta evidente que, estas conclusiones exponen una realidad inevitable, cualquier estrategia de inclusión laboral que aspire a ser verdaderamente efectiva y conforme a los principios de derechos humanos, debe incorporar de manera imperativa un enfoque interseccional que desmonte activamente estas barreras compuestas, garantizando que las mujeres con discapacidad no solo accedan a un empleo, sino que lo hagan en condiciones de equidad, dignidad y con plenas oportunidades de crecimiento.

Finalmente se concluye que, en la formación académica, las competencias digitales se han convertido en un elemento clave para la empleabilidad. Los indicadores cualitativos y cuantitativos revelan que el dominio de las Tecnologías de la Información y Comunicación se percibe como una fortaleza clave que, en muchos casos, compensa otras barreras y abre puertas al mercado laboral formal. Lo anterior sugiere que la formación en competencias digitales actúa como un mecanismo de nivelación que permite a las personas con discapacidad demostrar su mérito profesional y acceder a oportunidades que de otro modo estarían limitadas.

La persistente falta de adaptación en los espacios de trabajo confirma el supuesto que las barreras físicas siguen siendo un obstáculo estructural, aunque contradictoriamente no siempre impiden el acceso inicial al empleo. Mientras las habilidades digitales permiten la inserción laboral, la falta de ajustes en el entorno físico limita el desempeño pleno y el desarrollo profesional. Las empresas parecen estar dispuestas a valorar las competencias técnicas, pero no asumen con la misma determinación su corresponsabilidad en garantizar condiciones básicas de accesibilidad. Esto crea una situación donde el profesional con discapacidad debe superar obstáculos innecesarios, demostrando no solo sus aptitudes profesionales, sino también su resiliencia para desenvolverse en diferentes entornos.

Esta conclusión valida empíricamente el postulado central del modelo social de la discapacidad presente en el marco teórico: las barreras no residen en la persona sino en la interacción con entornos inaccesibles. Los datos cuantitativos muestran que, aunque el 65% de

los profesionales empleados considera las TICs cruciales para su inserción (Tabla 38), el 63% reporta que sus espacios laborales no están adecuados (Tabla 37). Esta evidencia confirma que el potencial habilitador de las TICs se ve severamente comprometido sin una transformación paralela de los espacios físicos, estableciendo que la verdadera inclusión - desde el enfoque de derechos humanos- requiere abordar simultáneamente las competencias individuales y las condiciones estructurales del entorno, tal como lo exigen tanto la Ley Especial de Inclusión como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

## RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones expuestas y luego de haber realizado los análisis correspondientes de las encuestas y el grupo focal, se proponen las siguientes recomendaciones:

*A la Universidad de El Salvador:*

1. Revisar y actualizar los programas de formación profesional para lograr una mayor alineación entre las competencias adquiridas y las demandas del mercado laboral, fomentando especialmente la formación en áreas tecnológicas y transversales.
2. Impulsar programas de formación en habilidades digitales y TICs, orientados a estudiantes y profesionales con discapacidad, como estrategia fundamental para incrementar su empleabilidad.
3. Fomentar la investigación sobre los factores que limitan la inserción laboral de profesionales con discapacidad con formación de posgrado, con el fin de proponer soluciones que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

*Al Gobierno de El Salvador y su estructura Ministerial:*

4. Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de las normativas de inclusión, como observatorios ciudadanos o instancias especializadas, que permitan identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
5. Fortalecer los programas de difusión y capacitación en materia de derechos laborales y normativas de inclusión, dirigidos tanto a empleadores como a profesionales con discapacidad, con el fin de mejorar el conocimiento y la aplicación efectiva del marco legal vigente.

*A la empresa privada:*

6. Garantizar la adecuación de los espacios laborales mediante la aplicación de los principios de accesibilidad universal, en cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales sobre el tema.

## REFERENCIAS

1. Bertranou, F., Solorio, C., y van Ginneken, W. (2002). Pensiones no contributivas y asistenciales: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay. ANDROS Editores.
2. Biblia. (Reina-Valera, 1960). La Santa Biblia, Éxodo 4:11. Sociedad Bíblica Americana.
3. Bietti, María Fernanda (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas de protección social CEPAL <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
4. Bregaglio, R. A.; Constantino, R. A.; Lengua, A. R. (2016). Querer (no) siempre es poder: algunos problemas laborales de las personas con discapacidad en el ordenamiento peruano. Derecho & Sociedad.
5. Castellanos Muñoz, Adriana María, y Quintana, Paola Andrea. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, vol. 3, núm. 30. Grupo Compás, Ecuador. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263329007.pdf>
6. CERMI. (2017). Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2017. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. [http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/DDHHyDiscapacidad\\_Informe\\_2017-ilovepdf-compressed.pdf](http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2019/01/DDHHyDiscapacidad_Informe_2017-ilovepdf-compressed.pdf)
7. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009). Observación General N° 20: La no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales.
8. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Guía de formación (2014) N.º 19, [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD\\_TrainingGuide\\_PTS19\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf)
9. Convención Sobre Los Derechos de Personas con Discapacidad, [https://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/ir131206-je.html#a5](https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/ir131206-je.html#a5)
10. Data Dictionary. (s. f.) (2025). Data Management. [https://datamanagement-hms-harvard-edu.translate.google/collect-analyze/documentation-metadata/data-dictionary?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es&\\_x\\_tr\\_pto=tc](https://datamanagement-hms-harvard-edu.translate.google/collect-analyze/documentation-metadata/data-dictionary?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc)
11. Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. Laws, 5(3), 35. <https://doi.org/10.3390/laws5030035>
12. Donnelly, J. (2013). Universal human rights in theory and practice (3rd ed.). Cornell University Press.

13. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Análisis sobre la situación de las personas con discapacidad en El Salvador, 2023, publicado el 1 de septiembre de 2023, UNFPA El Salvador. <https://elsalvador.unfpa.org/es/publications/an%C3%A1lisis-sobre-la-situaci%C3%B3n-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-salvador-2023>.
14. Fundación Descúbreme. Programa de capacitación e inclusión para personas con discapacidad cognitiva: Capacítate noviembre de 2021 <https://www.descubre.me/cl/wp-content/uploads/2021/12/Reporte-Capacítate-I-2021.pdf>
15. González, Daniela y Stang, Fernanda. (2014). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Notas de Población, N° 99, (LC/G.2628-P), Santiago de Chile.
16. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (7ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
17. Jorge A. Victoria Maldonado. El modelo social de la discapacidad: una cuestión de Derechos Humanos Revista de Derecho UNED, núm. 12, 2013-1027\_026.indd (segob.gob.mx)
18. Lang, R., & Murangira, A. (2009). Disability scoping study in Uganda. Department for International Development (DFID). <https://www.ucl.ac.uk>
19. Kaushik, V., & Walsh, C. A. (2019). Pragmatism as a research paradigm and its implications for social justice research. *Qualitative Inquiry*.
20. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 30 de abril de 1982, páginas 11106 a 11112. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
21. Maldonado, Jorge Alfonso, Apud, Quinn P. (1995). Trabajo social y política de gestión de la discapacidad: ayer, hoy y mañana. Trabajo social en la atención de la salud, 203. Pp. 20, 67 a 82. 1995, También vid; FLORES BRISEÑO, G. A., «El modelo médico y el modelo social de la discapacidad: un análisis comparativo».
22. Marina Freitez Diez, y Verónica Bagnoli Fernández Equidad para la Infancia, agosto 2017. <https://equidadparalainfancia.org/2017/11/bases-conceptuales-sobre-el-enfoque-de-equidad/>
23. Marx, K. (2023). *El capital: Crítica de la economía política* (Tomo I). (F. P. Enguita, Trad.). Akal.
24. Meléndez Rojas, Raudín Esteban. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), Doi. 10.15517/aie.v19i2.36916

25. MOLINA, M.M., comp., COBO, P.B., HERNÁNDEZ, R.E., DÍAZ, F.R., and JIMÉNEZ, N.R. Evolución del concepto de discapacidad: estado del arte de las investigaciones sobre el tema desde una perspectiva interdisciplinar. In: Configuración de la noción de discapacidad en un contexto de vulnerabilidad en Bogotá. Análisis interdisciplinar [online]. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, Instituto Rosarista de Acción Social –SERES–, Universidad del Rosario, 2014, <https://doi.org/10.7476/9789587384758.0006>
26. Muñoz, E., y Fernández, C. (2018). Métodos de investigación social: Técnicas y modelos de muestreo. Editorial XYZ.
27. Nancy Fraser (1999). Social justice in the age of identity politics.
28. <https://equidadparalainfancia.org/2017/11/bases-conceptuales-sobre-el-enfoque-de-equidad/>
29. <https://equityforchildren.org/2017/07/approaches-to-equity-phase-ii-the-equity-approach-in-the-urban-context/>
30. Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
31. Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
32. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Experiencias de discriminación en el lugar de trabajo.
33. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). La inclusión en el trabajo: Marco de política de la OIT sobre discapacidad. Oficina Internacional del Trabajo.
34. Palacios, Agustina (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Grupo editorial CINCA.
35. Palacios, A., y Romañach, J. (2006). El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional. Ediciones Diversitas.
36. Pew Research Center. (2017). The Future of World Religions: Population Growth Projections, 2010-2050. Pew Research Center. Retrieved from <https://www.pewforum.org/2015/04/02/religious-projections-2010-2050/>
37. Pinto, L. (2021). Derechos humanos y discapacidad: análisis desde el derecho internacional de los derechos humanos. Revista Iberoamericana de Derecho, 18(2).

38. Raudin Meléndez Rojas (2018). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. <https://www.redalyc.org/journal/447/44762458012/html/>
39. Valentina Issa Castrillo, La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?, publicado el 15 de noviembre de 2022 en Factor Trabajo, Banco Interamericano de Desarrollo, <https://iadb.org/es/trabajo/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos>.

## ANEXOS

### ANEXO 1. ARTICULADO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA - REPUBLICA DE EL SALVADOR

---

##### DECRETO N° 15

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

en uso de sus facultades Constitucionales, a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y oída la opinión de la Corte Suprema de Justicia.

Decreta, el siguiente:

#### **CÓDIGO DE TRABAJO TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES**

##### **CAPÍTULO ÚNICO**

Art. 1.- EL PRESENTE CÓDIGO TIENE POR OBJETO PRINCIPAL ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES, ESTABLECIENDO SUS DERECHOS, OBLIGACIONES Y SE FUNDA EN PRINCIPIOS A QUE TIENDAN AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE EN LOS ESTABLECIDOS EN LA SECCION SEGUNDA CAPÍTULO II, DEL TÍTULO II DE LA CONSTITUCION. (7)

Art. 1-A.- LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO DEBERÁ REALIZARSE DE MANERA INTEGRAL Y EN ARMONÍA CON LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, LA LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD, Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, Y DEMÁS LEGISLACIÓN APLICABLE, QUE PROTEGEN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. (17)

Art. 2.- LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO REGULAN:

- a) LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS PATRONOS Y TRABAJADORES PRIVADOS; y,
- b) LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO, LOS MUNICIPIOS, LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS Y SEMIAUTONOMAS Y SUS TRABAJADORES.

NO SE APLICA ESTE CÓDIGO CUANDO LA RELACION QUE UNE AL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS O SEMIAUTONOMAS CON SUS SERVIDORES, FUERE DE CARACTER PUBLICO Y TUVIERE SU ORIGEN EN UN ACTO ADMINISTRATIVO, COMO EL NOMBRAMIENTO EN UN EMPLEO QUE APAREZCA ESPECÍFICAMENTE DETERMINADO EN LA LEY DE SALARIOS CON CARGO AL FONDO GENERAL Y FONDOS ESPECIALES DE DICHAS INSTITUCIONES O EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES; O QUE LA RELACION EMANE DE UN CONTRATO PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS.

PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CÓDIGO, EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL SE CONSIDERA COMO INSTITUCION OFICIAL AUTONOMA.

**Art. 12.-** EL ESTADO VELARÁ POR EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN, INCLUYENDO EL ACCESO A LA FORMACION PROFESIONAL. (1) (8)

**Art. 13.-** NADIE PUEDE IMPEDIR EL TRABAJO A LOS DEMAS SINO MEDIANTE RESOLUCIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE ENCAMINADA A TUTELAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONOS O DE LA SOCIEDAD, EN LOS CASOS PREVISTOS POR LA LEY.

**Art. 29.-**Son obligaciones de los patronos:

**11a)** GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES, MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE, EN UNA MISMA EMPRESA, DESARROLLEN ACTIVIDADES IDÉNTICAS. (20)

**Art. 123.-** LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE EN UNA MISMA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO Y QUE EN IDÉNTICAS CIRCUNSTANCIAS DESARROLLEN UNA LABOR IGUAL, DEVENGARÁN IGUAL REMUNERACIÓN CUALQUIERA QUE SEA SU SEXO, EDAD, RAZA, COLOR, O CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, OPINIÓN POLÍTICA O CREENCIA RELIGIOSA. ASIMISMO, PODRÁN PARTICIPAR EN PROCESOS INTERNOS DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PARA PODER OPTAR A UNA MEJORA LABORAL Y SALARIAL.

TODO LO ANTERIOR TOMANDO EN CUENTA SUS DISTINTAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, APTITUDES Y EXPERTICIA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

EL INCUMPLIMIENTO CONSTATADO DE LO ESTABLECIDO EN LOS INCISOS ANTERIORES, SERÁ SANCIONADO DE ACUERDO A LA CAPACIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR CON MULTA DE HASTA CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO VIGENTE, POR CADA VIOLACIÓN COMETIDA, SIN QUE SIN QUE POR ELLO DEJE DE CUMPLIRSE CON LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO. (8) (20)

## **ANEXO 2. ARTÍCULOS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Artículo 5**

#### **Igualdad y no discriminación**

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

### **Artículo 8**

#### **Toma de conciencia**

##### **1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:**

- a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
- c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

##### **2. Las medidas a este fin incluyen:**

- a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:
  - i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
  - ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
  - iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;
- b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;

c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;

d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

## **Artículo 9 (Accesibilidad)**

### **Artículo 9 Accesibilidad**

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;
- h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

## **Artículo 12**

### **Igual reconocimiento como persona ante la ley**

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.

2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.
4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

#### **Artículo 24**

##### **Educación**

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;
- c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

- a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;
- b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;
- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;
- d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;
- e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

3. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

- a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;
- b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;
- c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordociegos se impartan en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

5. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

## **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.

## **ANEXO 3. Guía de preguntas de encuesta**

**Universidad de El Salvador  
Facultad de Ciencias y Humanidades  
Escuela de Posgrado**

---

### **Encuesta dirigida Profesionales Graduados de la Universidad de El Salvador**

#### **Introducción**

Buenos días/tardes, somos estudiantes egresados y en proceso de tesis de la Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz, en la Universidad de El Salvador. Como parte de nuestra investigación referente a la “Inserción laboral de profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023”, realizamos esta encuesta para conocer sus experiencias y percepciones sobre el acceso al empleo.

Su participación es voluntaria, y la información proporcionada será tratada de manera confidencial, utilizándose únicamente con fines académicos en el marco del estudio. Le agradecemos su tiempo y disposición para responder.

No se preocupe si hay algunas preguntas que le parecen desconocidas, sin embargo, siempre es importante su respuesta.

#### **Objetivo**

Recopilar información sobre las experiencias, desafíos y oportunidades que enfrentan los profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador, en su proceso de inserción laboral, con el fin de analizar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral.

#### **Preguntas:**

##### **Generalidades:**

##### **P1: Edad:**

1. 20-25 años
2. 26-30 años
3. 31-35 años
4. 36 años o más

##### **P2: Sexo:**

1. Hombre
2. Mujer
3. Prefiero no contestar

##### **P3: Departamento de residencia:**

1. Ahuachapán
2. Sonsonate
3. Santa Ana
4. La Libertad
5. Chalatenango
6. San Salvador
7. Cuscatlán

8. La Paz
9. San Vicente
10. Cabañas
11. Usulután
12. San Miguel
13. Morazán
14. La Unión

**P4:** Facultad de donde se graduó:

1. Facultad de Ciencias Agronómicas
2. Facultad de Ciencias Económicas
3. Facultad de Ciencias Naturales y Matemática
4. Facultad de Ciencias y Humanidades
5. Facultad de Ingeniería y Arquitectura
6. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
7. Facultad de Medicina
8. Facultad de Odontología
9. Facultad de Química y Farmacia
10. Facultad Multidisciplinaria de Occidente
11. Facultad Multidisciplinaria Oriental
12. Facultad Multidisciplinaria Paracentral

**P5:** Año de Graduación:

1. 2019
2. 2020
3. 2021
4. 2022
5. 2023

**P6:** ¿Cuál es tu nivel de formación académica?

1. Técnico
2. Profesorado
3. Arquitectura
4. Licenciatura
5. Ingeniería
6. Doctorado (pregrado)
7. Especialidad Médica
8. Maestría
9. Doctorado (postgrado)

**P7:** ¿Tienes trabajo remunerado?

1. Sí
2. No

**P8:** ¿Qué tipo de empleo tienes?

1. Emprendimiento
2. Empleado privado
3. Empleado público

**P9: ¿Actualmente trabajas en un empleo relacionado con tu formación académica?**

1. Sí
2. No

**P10: ¿Conoces tus derechos laborales?**

1. Sí
2. No

**P11: ¿De las leyes que se mencionan a continuación, cuales consideras que se cumplen?**

1. Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
2. Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad.
3. Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado
4. Otro:

**P12: ¿Consideras que las empresas, instituciones públicas u otros espacios laborales cumplen con la normativa de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

1. Sí
2. No

**P13: ¿Qué condiciones hay en el mercado laboral que dificultan la inserción laboral?**

1. No existen espacios laborales adecuados.
2. Perfil que exigen las empresas no es compatible con la formación profesional de las personas con discapacidad.
3. Falta de oportunidades para las personas con discapacidad.
4. Desconocimiento de la Normativa de Equiparamiento.
5. Desconozco.
6. Otro:

**P14: ¿Crees que los empleadores tienen prejuicios para contratar profesionales?**

1. Sí
2. No
3. Desconozco

**P15: ¿Es de tu conocimiento que algunas empresas privadas o instituciones públicas adecuan sus espacios físicos para facilitar el desempeño de empleados con discapacidad?**

1. Sí
2. No
3. Desconozco

**P16: ¿Cuáles de los siguientes prejuicios son frecuentes en el ámbito laboral?**

1. Consideran que tienen menos capacidad que el resto de Profesionales.
2. Hay que adecuar las actividades de menor importancia.

3. Que les cuesta integrarse a los equipos de trabajo.
4. Que la remuneración debe ser menor que al resto de los empleados.
5. Desconozco que tengan prejuicios.
6. Otro:

**P17: ¿Has tenido alguna experiencia de no aceptación en algún proceso de selección y consideras que fue por tu discapacidad?**

1. Sí
2. No

**P18: ¿Crees que factores como el acceso a nuevas tecnologías influyen en la obtención de un empleo?**

1. Sí
2. No

**P19: ¿Según tu experiencia, el mercado laboral dispone de ofertas acordes a tu perfil profesional tomando en cuenta tu discapacidad?**

1. Sí
2. No

**P20: ¿Has tenido algún tipo de barreras para acceder a entrevistas laborales debido a tu discapacidad?**

1. Sí
2. No

**P21: ¿Los espacios laborales están acondicionados para desarrollar actividades sin obstáculos de movilidad?**

1. Sí
2. No

## ANEXO 4. Formulario electrónico

<https://forms.gle/1L2GP12ZmGpRfNPTA>

Universidad de El Salvador  
Facultad de Ciencias y Humanidades  
Escuela de Posgrado



Investigación de grado:

**La inserción laboral de Profesionales con Discapacidad graduados de la UES**

# La inserción laboral de Profesionales con discapacidad graduados de la UES

## Introducción

Buenos días/tardes, somos estudiantes egresados y en proceso de tesis de la Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz, en la Universidad de El Salvador. Como parte de nuestra investigación referente a la "Inserción laboral de profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023", realizamos esta entrevista para conocer sus experiencias y percepciones sobre el acceso al empleo.

Su participación es voluntaria, y la información proporcionada será tratada de manera confidencial, utilizándose únicamente con fines académicos, le agradecemos su tiempo y disposición.

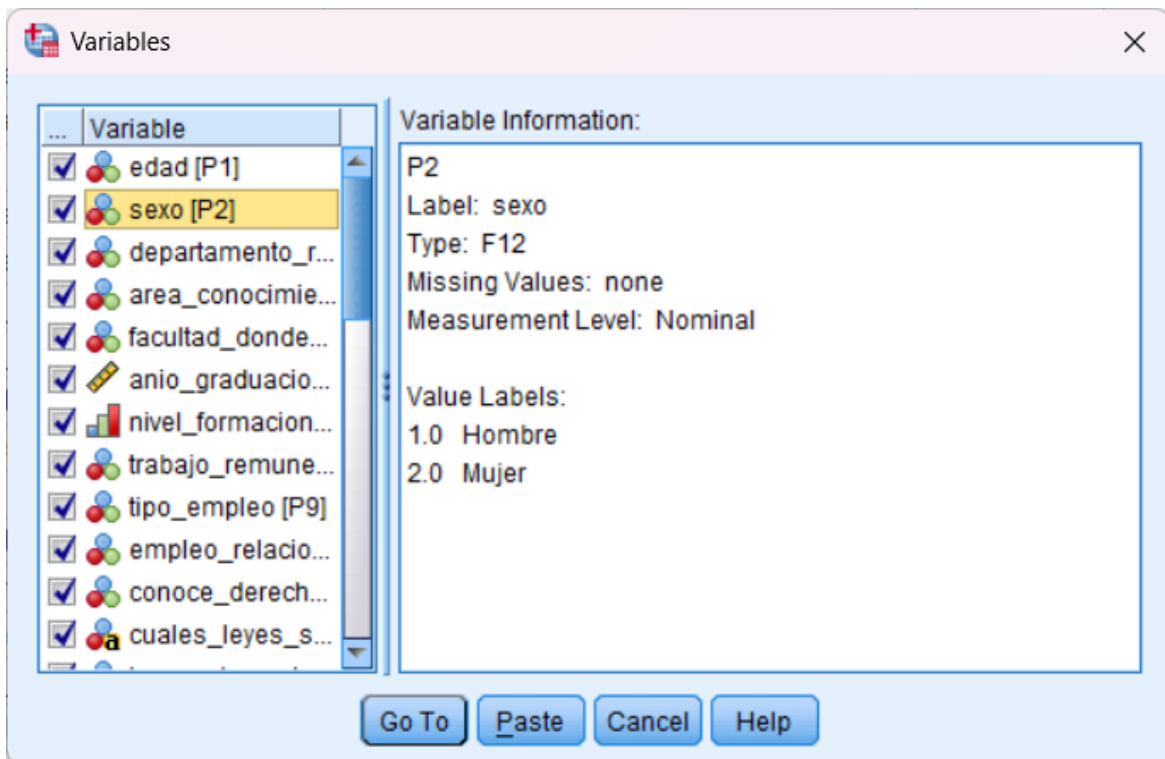
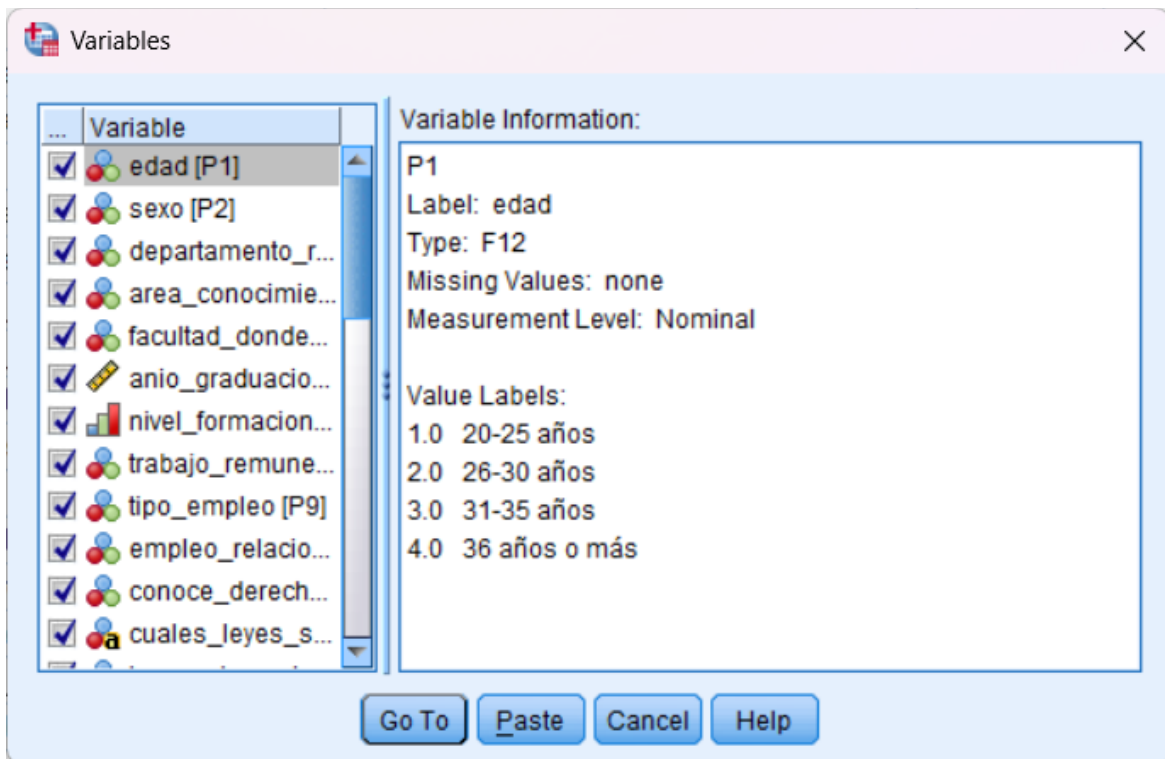
## Objetivo

Recopilar información sobre las experiencias, desafíos y oportunidades que enfrentan los profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador, en su proceso de inserción laboral, con el fin de analizar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

## ANEXO 5. Diccionario de datos utilizado en SPSS

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	P1	Numeric	12	1	edad	{1.0, 20-25 años}...	None	12	Right	Nominal	Input
2	P2	Numeric	12	1	sexo	{1.0, Hombre}...	None	6	Right	Nominal	Input
3	P3	Numeric	12	1	departamento_residencia	{1.0, Ahuachapán}...	None	12	Right	Nominal	Input
4	P4	Numeric	12	1	area_conocimiento	{1.0, Área de la Salud}...	None	20	Right	Nominal	Input
5	P5	Numeric	12	1	facultad_donde_se_graduo	{1.0, Facultad de Ciencias Agronómicas}...	None	25	Right	Nominal	Input
6	P6	Numeric	12	1	anio_graduacion	{1.0, 2019}...	None	4	Right	Scale	Input
7	P7	Numeric	12	1	nivel_formacion_academica	{1.0, Técnico}...	None	12	Right	Ordinal	Input
8	P8	Numeric	12	1	trabajo_remunerado	{1.0, Sí}...	None	4	Right	Nominal	Input
9	P9	Numeric	12	1	tipo_empleo	{1.0, Emprendimiento}...	None	12	Right	Nominal	Input
10	P10	Numeric	12	1	empleo_relacionado_formacion	{1.0, Sí}...	None	3	Right	Nominal	Input
11	P11	Numeric	12	1	conoce_derechos_laborales	{1.0, Sí}...	None	3	Right	Nominal	Input
12	P12	String	11	0	cuales_leyes_se_cumplen	None	None	5	Left	Nominal	Input
13	P12a	Numeric	12	1	ley_equiparacion_oportunidades	{1.0, Sí}...	None	3	Right	Nominal	Input
14	P12b	Numeric	12	1	ley_especial_inclusion	{1.0, Sí}...	None	3	Right	Nominal	Input
15	P12c	Numeric	12	1	ley_proteccion_lisiados	{1.0, Sí}...	None	3	Right	Nominal	Input
16	P12d	Numeric	12	1	otra_ley	None	None	3	Right	Nominal	Input
17	P13	Numeric	12	1	empresas_cumplen_normativa	{1.0, Sí}...	None	2	Right	Nominal	Input
18	P14	String	10	0	condiciones_merccado_laboral	None	None	10	Left	Nominal	Input
19	P14a	Numeric	12	1	no_existen_espacios_laborales	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
20	P14b	Numeric	12	1	perfil_exigido_no_compatible	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
21	P14c	Numeric	12	1	falta_oportunidades_discapitados	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
22	P14d	Numeric	12	1	desconocimiento_notmativa	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
23	P14e	Numeric	12	1	desconozco_condiciones	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
24	P14f	Numeric	12	1	otra_condicion	None	None	12	Right	Nominal	Input
25	P15	Numeric	12	1	prejuicio_empleadores	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
26	P16	Numeric	12	1	empresas_adequan_espacios_laborales	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
27	P17	String	10	0	prejuiciosambito_laboral	None	None	10	Left	Nominal	Input
28	P17a	Numeric	12	1	menos_capacidad_que_otros	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input
29	P17b	Numeric	12	1	empresas_adequan_espacios_laborales	{1.0, Sí}...	None	12	Right	Nominal	Input



Variable Information								
Variable	Position	Label	Measurement Level	Role	Column Width	Alignment	Print Format	Write Format
P1	1	edad	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P2	2	sexo	Nominal	Input	6	Right	F12.1	F12.1
P3	3	departamento_residencia	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P4	4	area_conocimiento	Nominal	Input	20	Right	F12.1	F12.1
P5	5	facultad donde se graduo	Nominal	Input	25	Right	F12.1	F12.1
P6	6	anio_graduacion	Scale	Input	4	Right	F12.1	F12.1
P7	7	nivel formacion academica	Ordinal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P8	8	trabajo remunerado	Nominal	Input	4	Right	F12.1	F12.1
P9	9	tipo empleo	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P10	10	empleo relacionado formacion	Nominal	Input	3	Right	F12.1	F12.1
P11	11	conoce derechos laborales	Nominal	Input	3	Right	F12.1	F12.1
P12	12	cuales leyes se cumplen	Nominal	Input	5	Left	A11	A11
P12a	13	ley equiparacion oportunidades	Nominal	Input	3	Right	F12.1	F12.1
P12b	14	ley especial inclusion	Nominal	Input	3	Right	F12.1	F12.1
P12c	15	ley proteccion lisiados	Nominal	Input	3	Right	F12.1	F12.1
P12d	16	otra ley	Nominal	Input	3	Right	F12.1	F12.1
P13	17	empresas cumplen normativa	Nominal	Input	2	Right	F12.1	F12.1
P14	18	condiciones merccado laboral	Nominal	Input	10	Left	A10	A10
P14a	19	no existen espacios laborales	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P14b	20	perfil exigido no compatible	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P14c	21	falta oportunidades discapacitados	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P14d	22	desconocimiento notmativa	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P14e	23	desconozco condiciones	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P14f	24	otra condicion	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P15	25	prejuicio empleadores	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P16	26	empresas adecuan espacios laborales	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P17	27	prejuicios ambito laboral	Nominal	Input	10	Left	A10	A10
P17a	28	menos capacidad que otros	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P17b	29	asignar actividades menor importancia	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P17c	30	les cuesta integrarse	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P17d	31	remuneracion menor	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1

P17e	32	desconozco_prejuicios	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P17f	33	otro_prejuicio	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P18	34	experiencia_rechazo_por_discapacidad	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P19	35	acceso_tics_influyen_emplearse	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P20	36	ofertas_acordes_a_discapacidades	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P21	37	barreras_para_entrevistas	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P22	38	dificultades_has_enfrentado	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
P23	39	espacios_laborales_ade cuados	Nominal	Input	12	Right	F12.1	F12.1
Variables in the working file								

Variable Values		
	Value	Label
P1	1.0	20-25 años
	2.0	26-30 años
	3.0	31-35 años
	4.0	36 años o más
P2	1.0	Hombre
	2.0	Mujer
P3	1.0	Ahuachapán
	2.0	Sonsonate
	3.0	Santa Ana
	4.0	La Libertad
	5.0	Chalatenango
	6.0	San Salvador
	7.0	Cuscatlán
	8.0	La Paz
	9.0	San Vicente
	10.0	Cabañas
	11.0	Usulután
	12.0	San Miguel
	13.0	Morazán
	14.0	La Unión
P4	1.0	Área de la Salud
	2.0	Área de las Tecnologías
	3.0	Área de las Ciencias Sociales
P5	1.0	Facultad de Ciencias Agronómicas
	2.0	Facultad de Ciencias Económicas
	3.0	Facultad de Ciencias Naturales y Matemática

	4.0	Facultad de Ciencias y Humanidades
	5.0	Facultad de Ingeniería y Arquitectura
	6.0	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
	7.0	Facultad de Medicina
	8.0	Facultad de Odontología
	9.0	Facultad de Química y Farmacia
	10.0	Facultad Multidisciplinaria de Occidente
	11.0	Facultad Multidisciplinaria Oriental
	12.0	Facultad Multidisciplinaria Paracentral
P6	1.0	2019
	2.0	2020
	3.0	2021
	4.0	2022
	5.0	2023
P7	1.0	Técnico
	2.0	Profesorado
	3.0	Arquitectura
	4.0	Licenciatura
	5.0	Ingeniería
	6.0	Doctorado
	7.0	Maestría
	8.0	Especialidad
	9.0	Doctorado (Postgrado)
P8	1.0	Sí
	2.0	No
P9	1.0	Emprendimiento
	2.0	Empleado privado
	3.0	Empleado público
P10	1.0	Sí
	2.0	No
P11	1.0	Sí
	2.0	No
P12a	1.0	Sí
	2.0	No

P12b	1.0	Sí
	2.0	No
P12c	1.0	Sí
	2.0	No
P13	1.0	Sí
	2.0	No
P14a	1.0	Sí
	2.0	No
P14b	1.0	Sí
	2.0	No
P14c	1.0	Sí
	2.0	No
P14d	1.0	Sí
	2.0	No
P14e	1.0	Sí
	2.0	No
P15	1.0	Sí
	2.0	No
P16	1.0	Sí
	2.0	No
P17a	1.0	Sí
	2.0	No
P17b	1.0	Sí
	2.0	No
P17c	1.0	Sí
	2.0	No
P17d	1.0	Sí
	2.0	No
P17e	1.0	Sí
	2.0	No
P18	1.0	Sí
	2.0	No
P19	1.0	Sí
	2.0	No
P20	1.0	Sí
	2.0	No
P21	1.0	Sí
	2.0	No
P22	1.0	Sí

	2.0	No
P23	1.0	Sí
	2.0	No

## ANEXO 6. Captura de respuestas cargadas en SPSS

\*inclusion\_laboral.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help

3 : P12b 2.0 Visible: 39 of 39 Variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14
37	36 años o más	Mujer	San Miguel	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2023	Licenciatura	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 1, 2	Sí	Sí	No	2.0	No 1, 3		
38	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 1, 2		
39	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	Sí	Empleado privado	No	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 4		
40	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 1, 2, 3		
41	36 años o más	Mujer	Chalatenango	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2023	Técnico	Sí	Emprendimiento	Sí	Sí 1, 2, 3	Sí	Sí	Sí	2.0	No 1, 3		
42	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2023	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 1, 2, 3		
43	36 años o más	Mujer	Chalatenango	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Especialidad	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 3	No	No	Sí	2.0	No 1, 2		
44	20-25 años	Mujer	La Paz	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	Sí	Empleado público	No	Sí 1	Sí	No	No	2.0	Sí 1		
45	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 4	No	No	No	1.0	No 1, 3		
46	31-35 años	Mujer	La Libertad	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2022	Licenciatura	No	.	.	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 1		
47	31-35 años	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Profesorado	Sí	Empleado público	Sí	Sí 4	No	No	No	1.0	Sí 3		
48	31-35 años	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2021	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 2		
49	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2021	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 1	Sí	No	No	2.0	Sí 2		
50	36 años o más	Mujer	Cuscatlán	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Profesorado	Sí	Empleado público	Sí	Sí 1	Sí	No	No	2.0	No 3		
51	31-35 años	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	No	.	.	No 2	No	Sí	No	2.0	No 2		
52	36 años o más	Mujer	La Libertad	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2023	Profesorado	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	Sí 1		
53	31-35 años	Mujer	San Miguel	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Especialidad	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 1, 3, 6		
54	31-35 años	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2019	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 1	Sí	No	No	2.0	No 1, 3		
55	20-25 años	Mujer	La Libertad	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2020	Especialidad	No	.	.	Sí 3	No	No	Sí	2.0	No 1, 2, 3, 4		
56	36 años o más	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2022	Licenciatura	No	.	.	Sí 4	No	No	No	1.0	No 1, 2, 3		
57	36 años o más	3.0	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2023	Licenciatura	No	.	.	Sí 2, 3	No	Sí	Sí	2.0	No 5		
58	36 años o más	Hombre	San Salvador	Área de las Tecnologías	Facultad de Ingeniería y Arquitectura	2023	Ingeniería	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 1	Sí	No	No	2.0	Sí 2		
59	36 años o más	Hombre	La Libertad	Área de las Tecnologías	Facultad de Ingeniería y Arquitectura	2019	Arquitectura	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	Sí 3		
60	36 años o más	3.0	Cuscatlán	Área de las Tecnologías	Facultad de Ingeniería y Arquitectura	2022	Ingeniería	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 1, 2, 3	Sí	Sí	Sí	2.0	No 1, 3, 4		
61	31-35 años	Hombre	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Jurisprudencia y Ciencia...	2023	Licenciatura	Sí	Empleado privado	Sí	Sí 1	Sí	No	No	2.0	Sí 2		
62	36 años o más	Hombre	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Ciencias y Humanidades	2022	Licenciatura	Sí	Emprendimiento	Sí	Sí 1, 2, ...	Sí	Sí	Sí	1.0	No 1, 3, 4		
63	20-25 años	Mujer	San Salvador	Área de las Ciencias Sociales	Facultad de Jurisprudencia y Ciencia...	2019	Licenciatura	Sí	Empleado público	Sí	Sí 2	No	Sí	No	2.0	No 1, 2, 3, 4		

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready

## ANEXO 7. Captura de respuestas codificadas en SPSS

3 - P12b 2.0 Visible: 39 of 39 Variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14
37	4.0	2.0	12.0	3.0	4.0	5.0	4.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1, 2	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1, 3
38	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1, 2
39	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	2.0	2.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	4
40	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1, 2, 3
41	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	5.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1, 2, 3	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1, 3
42	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	5.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1, 2, 3
43	4.0	2.0	5.0	3.0	4.0	1.0	8.0	1.0	2.0	1.0	1.0	3	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1, 2
44	1.0	2.0	8.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	2.0	1.0	1	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1
45	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	4	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1, 3
46	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	.	.	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1
47	3.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0	4	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	3
48	3.0	2.0	6.0	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2
49	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2
50	4.0	2.0	7.0	3.0	4.0	1.0	2.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3
51	3.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	4.0	2.0	.	.	2.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2
52	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	5.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	1
53	3.0	2.0	12.0	3.0	4.0	1.0	8.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1, 3, 6
54	3.0	2.0	6.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1, 3
55	1.0	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	8.0	2.0	.	.	1.0	3	2.0	2.0	1.0	2.0	2.0	1, 2, 3, 4
56	4.0	2.0	6.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	.	.	1.0	4	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1, 2, 3
57	4.0	3.0	6.0	3.0	4.0	5.0	4.0	2.0	.	.	1.0	2, 3	2.0	1.0	1.0	2.0	2.0	5
58	4.0	1.0	6.0	2.0	5.0	5.0	5.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2
59	4.0	1.0	4.0	2.0	5.0	1.0	3.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	1.0	3
60	4.0	3.0	7.0	2.0	5.0	4.0	5.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1, 2, 3	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	1, 3, 4
61	3.0	1.0	6.0	3.0	6.0	5.0	4.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2
62	4.0	1.0	6.0	3.0	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1, 2, ...	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1, 3, 4
63	1.0	2.0	6.0	3.0	6.0	1.0	4.0	1.0	3.0	1.0	1.0	2	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1, 2, 3, 4

Data View Variable View IBM SPSS Statistics Processor is ready

**ANEXO 8. Matriz de vaciado de respuestas en SPSS**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
4	1	2	2	1	2	5	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
3	1	6	3	2	1	4	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
3	1	2	3	2	1	4	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1,3,4	1	2	1	1	2	2	1	2	1,2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
4	1	6	3	4	1	4	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
3	1	7	3	2	1	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
4	1	6	3	2	5	4	1	3	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	6	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
4	1	6	3	2	3	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	
2	2	4	3	2	1	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	1	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	
4	2	6	3	2	1	4	1	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2,4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
2	2	6	3	4	1	4	1	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2,4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
4	2	6	3	4	2	4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1,4	1	2	2	1	2	2	3	3	5	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	
4	2	0	2	3	1	4	2	#¡NULO!	#¡NULO!	1	1,2,3	1	1	1	2	2	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	1	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23		
3	1	6	2	3	2	4	1	3	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2,3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
2	1	6	3	4	2	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2		
3	1	6	3	4	1	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2		
4	1	6	3	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1,3	1	2	1	2	2	2	1	3	1,3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2		
4	1	6	3	4	5	5	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1,2,3	1	1	1	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2		
4	1	6	3	4	1	4	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	1,2,3,6	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2		
4	1	6	3	4	1	4	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	
4	1	6	3	4	4	4	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1,2,3	1	1	1	2	2	2	1	1	1,3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
4	1	8	3	4	1	4	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	5	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	
4	1	6	3	4	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
4	1	4	3	4	1	4	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	
3	1	6	3	4	5	4	2	#!NULO!	#!NULO!	1	2	1	1	2	2	2,4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
4	1	6	3	4	1	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1



P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23		
4	1	4	3	4	1	1	2	#INULO!	#INULO!	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
4	2	2	3	4	5	4	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1,3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	6	3	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1,2	1	1	2	2	2	2	1	1	1,4	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	
4	2	6	3	4	1	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	6	3	4	1	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1,2,3	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
4	2	5	3	4	5	1	1	1	1	1	1,2,3	1	1	1	2	2	1,3	1	2	1	2	2	2	1	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	
4	2	6	3	4	5	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1,2,3	1	1	1	2	2	2	1	1	1,3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
4	2	5	3	4	1	8	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1,2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	
1	2	8	3	4	1	4	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
4	2	6	3	4	1	4	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	1,3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2		

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23				
								#!NULO!	#!NULO!																																	
3	2	4	3	4	4	4	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	2	6	3	4	1	2	1	3	1	1	4	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	6	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2		
3	2	6	3	4	3	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
4	2	6	3	4	3	4	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2		
4	2	7	3	4	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2			
								#!NULO!	#!NULO!																																	
3	2	6	3	4	1	4	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2			
4	2	4	3	4	5	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1,2,3,4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1		
3	2	2	3	4	1	8	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1,3,6	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2			
3	2	6	3	4	1	4	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1,3	1	2	1	2	2	2	1	1	1,2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1		
								#!NULO!	#!NULO!																																	
1	2	4	3	4	2	8	2	1,2,3,4	1,2,3,4	1	3	2	2	1	2	2	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	2	1,2,3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2		

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23			
4	2	6	3	4	4	4	2	#iNULO!	#iNULO!	1	4	2	2	2	1	2	1,2,3	1	1	1	2	2	2	1	2	1,2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
4	3	6	3	4	5	4	2	#iNULO!	#iNULO!	1	2,3	2	1	1	2	2	5	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
4	1	6	2	5	5	5	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	4	2	5	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
4	3	7	2	5	4	5	1	2	1	1	1,2,3	1	1	1	2	2	1,3,4	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
3	1	6	3	6	5	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
4	1	6	3	4	4	4	1	1	1	1	1,2,3,4	1	1	1	1	2	1,3,4	1	2	1	1	2	2	2	3	5	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	
1	2	6	3	6	1	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
2	2	6	3	6	1	4	1	2	1	1	1,	1	1	2	2	2	1,3,4	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23		
4	2	6	3	6	5	4	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
4	3	2	3	6	1	4	2	#iNULO!	#iNULO!	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
4	2	6	1	7	4	4	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
4	2	3	1	9	3	4	2	#iNULO!	#iNULO!	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	3	1	4	2	#iNULO!	#iNULO!	1	2	2	1	2	2	2	2	1,2,3	1	1	1	2	2	2	1	2	1,2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
2	2	1	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
4	2	2	3	1	1	5	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	3	1	1	8	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
3	2	2	3	1	5	4	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2
4	2	1	3	1	2	4	1	2	1	1	4	2	2	2	1	2	1,2,3,4	1	1	1	1	2	2	1	1	1,2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P12a	P12b	P12c	P12d	P13	P14	P14a	P14b	P14c	P14d	P14e	P14f	P15	P16	P17	P17a	P17b	P17c	P17d	P17e	P17f	P18	P19	P20	P21	P22	P23
4	2	1 2	3	4	2	4	2	#¡NULO!	#¡NULO!	1	1 2, 3	1	1	1	2	2	1, 2, 3, 4	1	1	1	1	2	2	1	2	1, 2, 3, 4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2

Notas:

**#¡NULO!:** Representa la respuesta que podía quedar sin opción seleccionada.

**1,2,3 o más:** Representa las opciones múltiples de respuesta.

## **ANEXO 9. Guion de Grupo focal**

**Universidad de El Salvador  
Facultad de Ciencias y Humanidades  
Escuela de Posgrado**

---

### **Preguntas de Grupo Focal dirigida Profesionales Graduados de la Universidad de El Salvador**

#### **Introducción**

Buenos días/tardes, somos estudiantes egresados y en proceso de tesis de la Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz, en la Universidad de El Salvador. Como parte de nuestra investigación referente a la “Inserción laboral de profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador en el período 2019-2023”, realizamos la técnica del Grupo Focal para conocer sus experiencias y percepciones sobre el acceso al empleo.

Su participación es importante y la información proporcionada será tratada de manera confidencial, utilizándose únicamente con fines académicos en el marco del estudio. Le agradecemos su tiempo y disposición.

#### **Objetivo**

Recopilar información sobre las experiencias, desafíos y oportunidades que enfrentan los profesionales con discapacidad, graduados de la Universidad de El Salvador, en su proceso de inserción laboral, con el fin de analizar el cumplimiento del derecho a la inclusión laboral.

#### **Preguntas:**

**Pregunta 1:** ¿Cómo percibe la aplicación de la Ley de Inclusión Laboral en su experiencia?

**Pregunta 2:** ¿Qué barreras enfrentó al buscar empleo?

**Pregunta 3:** ¿Su empleo actual se ajusta a su formación profesional?

**Pregunta 4:** ¿Qué factores mejorarían su inserción laboral?

**Pregunta 5:** ¿La oferta laboral local responde a su profesión?