



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO
HUMANO**

**INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA QUE LABORAN EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, AÑO 2017**

**Trabajo de grado como requisito para optar al grado de Licenciado
en Trabajo Social y Desarrollo Humano**

Carlos Isaac Thorne R.

Tutor: Margot Carrillo

Panamá, junio, 2018

DEDICATORIA

Este Trabajo lo dedico, con todo mi amor y cariño, a ti Dios que me diste la oportunidad de vivir, y de regalarme una familia maravillosa: a mi madre que desde el cielo me dio fuerzas para seguir cuando sentía que no podía más,

A un ser muy especial que lastimosamente perdí este año 2018, mi abuela y madre de crianza Benilda Herrera, sé que no estas físicamente pero sus recuerdos y enseñanzas siempre estarán en lo más profundo de mi corazón,

A mi bisabuela (Nemesia Palacios) MENCHA, más que una bisabuela es como una segunda madre un ser a quien amo con todas las fuerzas de mi corazón.

Con mucho cariño, especialmente a mis tías, que han estado conmigo en todo momento, y por creer en mí; a mis 3 sobrinos, que de una u otra manera han sido una fuente de inspiración; a Francis espinosa un amigo que se ha convertido en un hermano con el pasar de los años, a todos mis profesores, por brindarme sus sabios conocimientos, que fueron una pieza esencial para llegar hasta aquí; Tantas desveladas sirvieron de algo y aquí está el fruto del todo el esfuerzo.

Les agradezco a todos ustedes, con toda mi alma, por llegar a mi vida y compartir momentos agradables, y momentos tristes; pero esos momentos son los que me hicieron crecer y valorar a las personas que me rodean.

Mil gracias.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a mi Dios todopoderoso, por darme la vida, la facultad de pensar y tomar buenas decisiones.

A mis profesores, por brindarme las instrucciones necesarias a fin de llegar a la meta de ser una profesional con las cualidades humanas y pedagógicas necesarias para un mejor desempeño profesional.

A mi asesor que con su experiencia, atención y dedicación por guiarme en este estudio y lograr culminar esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Páginas
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I.....	13
CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	13
A. Planteamiento del problema.	14
1. Descripción del problema.	14
2. Formulación del problema.	18
B. Objetivos de la investigación.	19
3. Objetivo general.	19
4. Objetivos específicos.....	19
C. Justificación e impacto.	20
D. Limitaciones.....	22
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
E. Antecedentes históricos e investigativos.	25
F. Bases teóricas, conceptuales y legales.....	27
5. Discapacidad.	27
6. Tipos de discapacidad.....	31
7. Inserción laboral de PCD.....	34
8. Situación de las personas con discapacidad en el campo laboral.....	35
9. Legislación.....	41
G. Sistema de variables.....	53

H. Operacionalización de las variables.	54
CAPÍTULO III.....	56
MARCO METODOLÓGICO.....	56
I. Naturaleza y alcance de la investigación.....	57
J. Tipo y diseño de investigación.	57
K. Población y muestra.	58
10. Criterios Incluyentes.....	58
11. Criterios Excluyentes.....	58
L. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59
M. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	59
CAPÍTULO IV	60
ANÁLISIS DE RESULTADOS	60
A. Análisis de los datos.	61
Cuadro N°.3. Formación profesional de los funcionarios PCD física.	62
CONCLUSIÓN	86
RECOMENDACIÓN.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE CUADROS

Páginas

Cuadro N.º 1.	Sexo de los funcionarios públicos con PCD física.	60
Cuadro N.º 2.	Edad de los funcionarios públicos con PCD física.	61
Cuadro N.º 3.	Formación profesional de los funcionarios PCD física.	62
Cuadro N.º 4.	Años de servicio de los funcionarios con PCD física.	63
Cuadro N.º 5.	Cargo según funciones de los funcionarios con PCD física.	64
Cuadro N.º 6.	Factores influyen en su integración laboral.	65
Cuadro N.º 7.	Igualdad de oportunidades en el área laboral.	66
Cuadro N.º 8.	Dificultades que enfrenta para el desempeño de funciones.	67
Cuadro N.º 9.	Aportes brinda a la institución donde labora.	68
Cuadro N.º 10.	Integración laboral que ofrece la institución.	69
Cuadro N.º 11.	Mejoramiento de las condiciones de integración laboral.	70
Cuadro N.º 12.	Ayudas para mejorar su desempeño laboral.	71
Cuadro N.º 13.	Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.	72
Cuadro N.º 14.	Sexo de los trabajadores sociales de instituciones CPD.	73
Cuadro N.º 15.	Edad de los trabajadores sociales de instituciones CPD.	74

Cuadro N.º 16.	Formación profesional de trabajadores sociales.	75
Cuadro N.º 17.	Años de servicio de trabajadores sociales.	76
Cuadro N.º 18.	Acciones del trabajador social para la integración laboral.	77
Cuadro N.º 19.	Programas de atención a la diversidad de la institución.	78
Cuadro N.º 20.	Apoyo interinstitucional para PCD.	79
Cuadro N.º 21.	Formas de intervención del trabajador social para PCD.	80
Cuadro N.º 22.	Desempeño de las personas con discapacidad física.	81
Cuadro N.º 23.	Dificultades de las personas con discapacidad física.	82
Cuadro N.º 24.	Aspectos de contribución al desempeño laboral de PCD.	83
Cuadro N.º 25.	Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.	84

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Páginas

Gráfico N.º 1.	Sexo de los funcionarios públicos con PCD física.	60
Gráfico N.º 2.	Edad de los funcionarios públicos con PCD física.	61
Gráfico N.º 3.	Formación profesional de los funcionarios PCD física.	62
Gráfico N.º 4.	Años de servicio de los funcionarios con PCD física.	63
Gráfico N.º 5.	Cargo según funciones de los funcionarios con PCD física.	64
Gráfico N.º 6.	Factores influyen en su integración laboral.	65
Gráfico N.º 7.	Igualdad de oportunidades en el área laboral.	66
Gráfico N.º 8.	Dificultades que enfrenta para el desempeño de funciones.	67
Gráfico N.º 9.	Aportes brinda a la institución donde labora.	68
Gráfico N.º 10.	Integración laboral que ofrece la institución.	69
Gráfico N.º 11.	Mejoramiento de las condiciones de integración laboral.	70
Gráfico N.º 12.	Ayudas para mejorar su desempeño laboral.	71
Gráfico N.º 13.	Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.	72
Gráfico N.º 14.	Sexo de los trabajadores sociales de instituciones CPD.	73
Gráfico N.º 15.	Edad de los trabajadores sociales de instituciones CPD.	74

Gráfico N.º 16.	Formación profesional de trabajadores sociales.	75
Gráfico N.º 17.	Años de servicio de trabajadores sociales.	76
Gráfico N.º 18.	Acciones del trabajador social para la integración laboral.	77
Gráfico N.º 19.	Programas de atención a la diversidad de la institución.	78
Gráfico N.º 20.	Apoyo interinstitucional para PCD.	79
Gráfico N.º 21.	Formas de intervención del trabajador social para PCD.	80
Gráfico N.º 22.	Desempeño de las personas con discapacidad física.	81
Gráfico N.º 23.	Dificultades de las personas con discapacidad física.	82
Gráfico N.º 24.	Aspectos de contribución al desempeño laboral de PCD.	83
Gráfico N.º 25.	Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.	84

INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna, la integración laboral de las personas con discapacidad, especialmente la que aborda este estudio que es la discapacidad física, representa para la persona un aspecto humano necesario como parte de la calidad de vida y satisfacciones personales.

En este sentido, las iniciativas de integración laboral de personas con algún tipo de discapacidad se enfocan en desarrollar acciones de reparación, responsabilidad, habilitación y reinserción social. Considerando que Panamá es signatario de convenios internacionales y de normas propias que buscan que el Estado a través de sus instituciones cumpla y hagan cumplir las normativas.

En este contexto la existencia de instituciones de carácter privado y público que cuentan con colaboradores con discapacidad sigue siendo mínimo y en algunos casos inexistente.

De ahí, la importancia de abordar este tema desde un contexto social, determinando las acciones que realiza el trabajador social en la integración laboral del personal con discapacidad física que labora en instituciones públicas. Analizando esa integración laboral desde el ámbito de la persona con discapacidad y del trabajo social de la Institución. Esta investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, para tener una visión descriptiva de la situación - problema desde el sector oficial, utilizando la encuesta y la observación del fenómeno como técnicas de recolección de datos de esta investigación.

Esta investigación parte en su primer capítulo planteando el problema a investigar a partir de su contextualización en el área de discapacidad e integración laboral, incorporando así mismo los objetivos a alcanzar por esta investigación, la justificación y las limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo se plasman los antecedentes históricos e investigativos, así como los elementos teóricos, conceptuales y legales en materia de discapacidad y orden laboral con la finalidad de otorgar el sustento teórico necesario para el desarrollo de la investigación.

Mientras que el tercer capítulo menciona la metodología aplicada en el estudio de la integración laboral de personas con discapacidad física que laboran en instituciones públicas en la ciudad de Panamá, este detalla el tipo y diseño de la investigación, la selección de la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos.

En el cuarto capítulo se expone el análisis de los resultados y la descripción cuantitativa del análisis. A su vez, el quinto capítulo, desarrolla las conclusiones que surgen a partir del contraste entre los hallazgos de la investigación y los elementos teóricos del estudio.

UNMECIT

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DEL
PROBLEMA

A. Planteamiento del problema.

1. Descripción del problema.

Algunas personas tienen la dificultad por alguna deficiencia en la estructura física, función psicológica, fisiológica o anatómica, las cuales pueden ser genéticas o adquiridas con el transcurso del tiempo (degenerativo o accidental).

En consecuencia, la severidad de la discapacidad se refiere al grado de dificultad para realizar una actividad determinada (con o sin ayuda), por lo que existen tres grados de discapacidad:

1. Total, cuando la persona no puede realizar la actividad.
2. Severa, cuando tiene gran dificultad para realizar la tarea.
3. Moderada, cuando realiza la actividad sin dificultad alguna por recibir ayudas, técnicas y/o personales, o con poca dificultad.

Toda limitación en la actividad y restricción en la participación que se origina en una deficiencia física, sensorial, psíquica y/o mental que afecta a una persona de forma permanente en su desenvolvimiento cotidiano y en su relación con el entorno físico y social (PENDIS, 2006: p.37).

El Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Panamá (PENDIS) proyectó que en 3 de cada 10 hogares panameños existe un miembro de la familia con discapacidad, este estudio se realizó con una muestra de 15,000 viviendas en 75 distritos del país. Por su parte, datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que el 15% de la población mundial tiene algún tipo de

discapacidad (física, sensorial u orgánica o psíquica), y de ellas casi la mitad se encuentran en edad entre 15 y 64 años de edad.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda (2010), la población con discapacidad en Panamá es de 97,165 lo que representa el 2.9% de la población total, se identificaron los siguientes tipos de discapacidades: ceguera (22.0%), sordera (15.6%), retraso mental (16%), parálisis cerebral (3.8%), deficiencia física (30.1%), problemas mentales (8.4%) y el 4.0% de las personas señaló padecer otro tipo de discapacidad.

El siguiente cuadro refleja el tipo de discapacidad por sexo de acuerdo al estudio PENDIS.

Tabla 1 Tipo de discapacidad por sexo, año 2014.

TIPO DE DISCAPACIDAD	TOTAL	VARONES	%	MUJERES	%
Física	62,013	23,730	1.4	39,283	2.4
Auditiva	20,710	10,234	0.6	10,476	0.6
Visual	83,757	40,689	2.5	43,068	2.7
Psicosocial	4,976	1,794	0.1	3,182	0.2
Intelectual	15,201	8,497	0.5	6,704	0.4
Múltiple	152,782	69,342	4.2	83,440	5.2
otra	19,881	11,377	0.7	8,504	0.5

Fuente: Estudio sobre la prevalencia y caracterización de la discapacidad en Panamá (PENDIS).

Si bien es cierto que los derechos y obligaciones deben ser iguales para todos los ciudadanos, manteniendo la igualdad de oportunidades en los diferentes aspectos de la persona. Sin duda, las personas con discapacidad (PCD) y sus familias se enfrentan a obstáculos que dificultan su integración, que lo excluye o discrimina en el ámbito social, educativo, laboral, de salud, entre otros. Considerando los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) donde existen hogares 268,114 con personas con discapacidad que representa el 33.6%.

*"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y como están dotados de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".
(Artículo N.º 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos Humanos)*

Lo anterior, establece la igualdad en dignidad y derechos de toda persona, sin distingo alguno para ejercer sus derechos humanos, que incluye los aspectos laborales (empleo y remuneración).

"Persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. (Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Año 1983)

En este sentido, el Convenio 159 indica que la finalidad de la readaptación profesional permite que la persona inválida alcance y conserve un empleo

adecuado progresando en el mismo, promoviendo la integración o reintegración en la sociedad.

Con respecto a datos del censo 2010 la población económicamente activa con discapacidad representó el 26.0%, mientras que el 74.0% era inactiva, debido a su estado de salud, por ser estudiantes o estar jubilados. Es por ello, que esta investigación se aproximó a la experiencia de funcionarios públicos con discapacidad física, en cuanto a la integración laboral en el sector gubernamental. Cabe mencionar, que contar con un empleo es primordial para el desarrollo humano autónomo. Muchas personas con discapacidad realizan diversas actividades ya sean sociales, culturales, deportivas o económicas, pero es en el trabajo donde visualizan un recurso estratégico para mejorar su calidad de vida.

De acuerdo a cifras y estudios del INEC, de la Contraloría General de la República efectuada en el año 2015, señala que la población económicamente activa con algún tipo de discapacidad representó el 26.0% del total con discapacidad (tasa de participación en la actividad económica), el resto, 74.0% era inactiva, ya sea debido a su estado de salud o a que son estudiantes o jubilados, sin embargo por la condición de discapacidad en las instituciones pública y privadas se puede notar que hay poco nombramientos de personas especiales en estas entidades, sin embargo se busca los mecanismos para que la integración de las personas con discapacidad, de cualquier índole se haga sentir en las instituciones del Estado panameño.

De ahí, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que el desempleo seguirá al alza, debido a que la economía mundial entró en un ciclo de desaceleración, mayores desigualdades y conflictos sociales marcados por la inestabilidad laboral y falta de empleo. De acuerdo a datos del INEC el 80%

ó 90% de la población con discapacidad se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía los programas de reinserción laboral para este grupo especial.

En Panamá el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), específicamente el Departamento de Integración Socioeconómica para las Personas con Discapacidad, desarrolla un programa de inserción laboral para personas con discapacidad para el sector público y privado. Este programa facilita el proceso de integración, apoyando el reclutamiento y seguimiento a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2. Formulación del problema.

Para el análisis cuantitativo de esta investigación, se planteó la siguiente interrogante de investigación:

- ¿Existen factores que influyen favorablemente en la integración laboral de personas con discapacidad física en instituciones públicas de la ciudad de Panamá?

Para complementar el estudio se profundizó de igual forma en las siguientes preguntas:

- ¿Qué dificultades enfrentan las personas con discapacidad física desde el ámbito laboral en el desarrollo de habilidades y capacidades para el desempeño de sus funciones?

- ¿Cuáles son los aportes que ofrece la persona con discapacidad física integradas laboralmente en instituciones públicas en la ciudad de Panamá?
- ¿Qué acciones realiza el Trabajador Social para la integración al campo laboral de las personas con discapacidad física?

B. Objetivos de la investigación.

3. Objetivo general.

- Determinar los factores que influyen favorablemente en la integración laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Panamá.

4. Objetivos específicos.

- Indicar la influencia de los factores de integración laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Panamá.
- Mencionar las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad física desde el ámbito laboral en el desarrollo de habilidades y capacidades para el desempeño de sus funciones.
- Mostrar el aporte que ofrece la persona con discapacidad física integradas laboralmente en instituciones públicas en la ciudad de Panamá.

- Reconocer las acciones del Trabajador Social para el fortalecimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas.

C. Justificación e impacto.

Durante los últimos años el abordaje de los asuntos relativos a la discapacidad ha sufrido una transformación importante: La promulgación de “El plan de acción mundial para los impedidos” dado por las Naciones Unidas, en diciembre de 1982 y posteriormente de “Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, diciembre de 1993, representó la culminación de un amplio movimiento civil, en el período 1970 - 1990, en pro del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, originado sobre la base de la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas, lo que constituye un presupuesto imprescindible y subyacente del principio de igualdad de oportunidades.

Este hecho perfiló un nuevo enfoque para un problema que había sido marginado tradicionalmente, además de plasmar una nueva forma de pensamiento para abordar y resolver las cuestiones relativas a la discapacidad, ya no utilizando los principios de caridad y proteccionismo en los que se había incurrido hasta entonces sino haciendo valer los derechos, prerrogativas del ser humano. Principios ya aceptados universalmente y consagrados por la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, dado en la XXIX Reunión de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, OEA, Guatemala Junio 8 de 1999.

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando cambios sustanciales que acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades. Así, el abordaje de la situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto. Este cambio conceptual, se constituye como la base para el desarrollo del moderno del paradigma de la discapacidad, el cual se cataloga como participativo, integracionista y normalizador.

De ahí, la importancia de esta investigación para el establecimiento de los factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Panamá, tomando relevancia teórica y empírica como aporte sustancial de la realidad laboral de las personas con discapacidad física, donde esta investigación se constituye como una fuente de reflexión y comprensión por medio de la información analizada en este estudio y sus conclusiones. Además, de considerar las acciones realizadas por los trabajadores sociales de las instituciones públicas que cuentan con funcionarios con discapacidad física, generando indicios sobre la realidad que aqueja a este grupo de personas, facilitando futuros procesos de comprensión del fenómeno, lo que permite la realización de intervenciones sociales, aclarando prejuicios o imágenes estereotipadas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En consecuencia, se espera que el estudio se constituya como referente de consulta para otras investigaciones y proyectos futuros que conduzcan a la generación de información de campo, con el objetivo de ayudar a comprender tanto el problema como sus afectaciones en el objeto de investigado, de manera que a partir de esas experiencias se elaboren proyectos pertinentes

en beneficio de las personas con discapacidad, sobretodo en el ámbito laboral. De la misma forma, con la realización de este estudio, se amplió y profundizó en el conocimiento, el cual está basado en el desarrollo social que contribuye al desarrollo integral de la persona, sus capacidades y destrezas como ente biopsicosocial considerando la línea de investigación de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT): Educación y Sociedad, cuya área es la Integración y Diversidad Humana.

D. Limitaciones.

- **Accesibilidad:** las instituciones públicas de la ciudad de Panamá tienen acceso terrestre, lo que permitió al investigador realizar las visitas de campo para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- **Acceso a la Información:** la información estuvo disponible por parte de las instituciones públicas y de los funcionarios con discapacidad física.
- **Disponibilidad:** se contó con la participación voluntaria de los funcionarios con discapacidad física y la anuencia de su jefe inmediato para la realización de esta investigación.
- **Tiempo:** este fue la mayor limitación que se tuvo, pues los funcionarios se encontraban realizando sus labores diarias.
- **Recursos Financieros:** el presupuesto para el desarrollo del estudio fue suficiente para la culminación satisfactoria del mismo.

- Recursos Humanos: para la realización de esta investigación, el investigador realizó todo el proceso investigativo, junto al asesor de tesis.
- Recursos Materiales: los insumos fueron accesibles para la realización de la investigación.
- Metodología: ésta permitió analizar el fenómeno objeto de estudio, manejando técnicas e instrumentos como: la observación y encuesta para el respectivo análisis cuantitativo de alcance descriptivo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

E. Antecedentes históricos e investigativos.

Uno de los antecedentes investigativos analizados fue el desarrollado por Roberto Borea el año 2005 (Argentina), que en su tesis denominada Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas, señala estrategias de integración laboral para personas con discapacidad, en el sistema productivo local, basado en experiencias y métodos de abordaje relacionados con el trabajo. Además, menciona que la situación del mercado dificulta la integración al empleo de las personas con discapacidad y la solución sería promover la ocupación mediante el autoempleo o el micro emprendimiento, por lo cual es innegable el apoyo motivacional, inducción, selección, capacitación, asistencia técnica-administrativa y económica-financiera.

El trabajo de investigación de Julián Palomo Yuste desarrollado para la Confederación Coordinadora Estatal de Minusvados Físicos de España (COCEMFE) en el año 2012, en cual señala que la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral mejora su calidad de vida, el incremento de la experiencia laboral, su formación, la mejora de la autoestima y de las habilidades personales en relación con el empleo. Además, el aumento de las expectativas de encontrar empleo y por ello una actitud más positiva y activa en la búsqueda de éste, generado tanto por las ofertas que le llegan desde el servicio como por las referencias de otras personas del entorno que sí han logrado incorporarse a las empresas.

Mientras que para las empresas les da mayor conocimiento y con ello de las potenciales capacidades de las personas con discapacidad para ejercer un puesto de trabajo, donde las experiencias positivas en la incorporación de personas discapacitadas muestran a las empresas colaboradores con

competencias positivas al trabajo que para la sociedad genera cambios en el mejoramiento de la percepción social de las personas con discapacidad, con la incorporación al empleo mejora la integración en la sociedad, consumo, ocio, participación social, promoviéndose nuevas acciones legales como resultado de las sinergias de las buenas prácticas.

Por otra parte, el Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá (MEF) en el año 2013, sobre la Situación de las personas con discapacidad en Panamá, el cual evidencia entre sus hallazgos que la tasa de discapacidad fue de 29 personas por cada mil habitantes, siendo para los hombres de 30 casos por millar frente a 27 para las mujeres. Las regiones con las mayores tasas fueron la comarca Emberá y las provincias de Los Santos, Herrera y Darién. Además, el estudio señala que de cada 100 personas económicamente activa con discapacidad, 92 estaban ocupadas como trabajadores no calificados (trabajadores Independientes o empleados de la empresa privada) en servicios, minería, industria, construcción.

A su vez, Laura Morelo y Vanessa González (2014) de la Universidad de Cartagena, en la investigación sobre acceso y movilización de personas con discapacidad físico-motriz en instituciones de educación superior en Cartagena de Indias, año 2011. En este trabajo las investigadoras mencionan que en las instituciones universitarias estudiadas reflejan un comportamiento tardío frente a la inclusión de las personas con discapacidad, debido a la omisión de instrumentos adecuados para el acceso y movilización de estudiantes con discapacidad físico-motriz como: rampas, barras, ascensores u otras.

En la misma vía se examinó la tesis doctoral realizada por Luis Cendrero de la Universidad Complutense de Madrid (2017), titulada La discapacidad como

factor de discriminación en el ámbito laboral. El autor concluye en este estudio que en el ámbito laboral las normas y prácticas de protección de las personas con discapacidad presentan déficits en aspectos como: empleo, accesibilidad universal, consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación colectiva, que requieren una revisión a fondo por parte del sistema.

F. Bases teóricas, conceptuales y legales.

5. Discapacidad.

La discapacidad es una deficiencia física mental o sensorial de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

“El concepto de discapacidad es la lesión o afección total o parcial de cualquier órgano o sistema que provoque de manera temporal o permanente la disminución de la capacidad sensorial, motriz o intelectual del individuo, de manera que menoscabe la vida diaria de un individuo”. (Carter Batiste, 2001, p.100)

De allí, que el término discapacidad aparece para hablar de déficits, limitaciones y restricciones, denotando aspectos negativos en la interacción del individuo con su condición de salud y sus factores contextuales (ambientales y personales).

“La Organización Mundial de la Salud (OMS), una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.” (OMS, 1980)

La Ley N.º 15 de 31 de mayo de 2016, define el término discapacidad como:

“Condición en la que una persona presenta deficiencia física, mental, intelectual y sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

En consecuencia, las personas con discapacidad enfrentan un reto doble el médico y el social, lo que hace que su diario vivir sea difícil y de reto constante. Actualmente la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adaptó el término de discapacidad por el de Personas con Discapacidad, ya que habitualmente a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de educación o de desarrollo profesional, excluyéndoseles de la vida cultural y las relaciones sociales cotidianas. Es por ello, que la ONU lucha por el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Cabe señalar, que en 1971 fue aprobada por la Asamblea General la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y en 1975, la Declaración de los Derechos de los Impedidos, la cual fija las normas para el trato igual y el acceso igual a los servicios que aceleran la integración social de estas personas. (Organización de las Naciones Unidas, 2007)

Sin duda alguna, las personas con discapacidad han sufrido discriminación durante su proceso de integración sobre todo en el mercado laboral, donde la adaptación al puesto de trabajo, la movilidad, condición de género y salariales, suelen verse marginadas por la sociedad en la que interactúan cotidianamente. Hacer frente a esta segregación múltiple a la que se enfrentan las personas con discapacidad requiere de la integración de éstas al mundo laboral, situación que puede ser analizada a través del estudio de la situación a la que se enfrentan las personas con limitaciones y la forma en que se puede aportar a fin de que su inserción en el campo laboral sea efectiva. Para ello, este trabajo investigativo estuvo en contacto con las normas internacionales y nacionales que protegen a las personas discapacidad y los derechos resaltados en la convención para personas con discapacidad.

Por lo anterior, hay que considerar las estrategias que se pueden utilizar y las recomendaciones por parte de diversos organismos que buscan el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, por lo cual en esta oportunidad, el estudio se enfoca en la situación de integración de las personas con discapacidad física que laboran en el sector público en la ciudad de Panamá.

Es importante considerar los antecedentes de la discapacidad desde la época de los antiguos griegos (Esparta), donde los bebés que nacían con algún tipo de discapacidad tanto física como intelectual eran exterminados, costumbre que perduró durante muchos siglos.

“El filósofo romano Lucio Séneca (4 a. de C. - 65 d. de C.) explicó: matamos seres deformes y ahogamos a aquellos niños que nacen enfermizos, débiles y deformados. No actuamos así por ira o enfado, sino guiándonos por los

principios del raciocinio: separamos lo defectuoso de lo saludable. El infanticidio formaba parte del llamado modelo de la prescindencia o negativo: la discapacidad tendría su origen en causas religiosas, siendo un castigo de los dioses".
(<http://www.educativo.otalca.cl/medios/educativo/profesores/diferencial/documentos/discapacidad.pdf>)

En aquel entonces se consideraba que las personas con discapacidad transmitían mensajes diabólicos, por lo que no merecían vivir y su existencia era innecesaria. Así, en la Edad Media el origen de la discapacidad se concebía como algo sobrenatural, la persona era internada de forma permanente o vivían de la limosna (marginación social).

De ahí, que durante los siglos XVII y XVIII, las personas con discapacidad mental eran consideradas trastornadas, se les internaba en orfanatos o manicomios, sin ningún tipo de atención. Para fines del siglo XVIII y principios del XIX, se inició la institucionalización, que consistía en la internación de personas con discapacidad psíquica, considerándolos como seres perturbados y perturbadores.

Cabe mencionar que para 1980 comienza a utilizarse los criterios de rehabilitación y de educación especial, desarrollándose el modelo social o inclusivo, el cual sostiene que la discapacidad tiene su origen en causas sociales, biológicas, afirmando lo importante del entorno (vivienda, escuela, centros de trabajo, espacios urbanos, transporte, medios de comunicación y otros). De ahí, que las desventajas que experimentan las personas con discapacidad surgen de la interacción entre las características personales, sus deficiencias y el entorno.

En el marco del proceso actual, se apunta hacia el valor en dignidad de las personas con discapacidad, donde la sociedad apueste a la inclusión y aceptación de la diversidad, considerando los derechos, la toma de decisiones relacionadas con su desarrollo e independencia personal para que puedan tener acceso a las mismas oportunidades de desarrollo que el resto de la personas. En este sentido, el enfoque integral de la discapacidad considera a la persona y su entorno, apostando a la educación inclusiva y procurando medios de subsistencia de la seguridad social, empleo y medidas antidiscriminatorias y de incentivo para lograr su inserción laboral.

Este nuevo enfoque conceptual aplica conceptos de discapacidad mental o intelectual, manejando la expresión personas con discapacidad. Vale aclarar que la discriminación es la distinción que se hace hacia las personas con discapacidad y que tiene como consecuencia impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Dada la magnitud de la población afectada en nuestro país se considera importante realizar esta investigación en donde se presente el panorama actual de las personas con discapacidad física y su integración al mercado laboral del sector oficial de la ciudad de Panamá.

6. Tipos de discapacidad.

Existen distintos tipos de discapacidad por lo que es importante tener un conocimiento preciso de estas, considerando el nivel personal o familiar.

“Deficiencia física

La persona que, producto de un accidente, enfermedad o amputación, tiene dificultad para realizar con destreza, las actividades de la vida diaria o

movilizarse. También, aquellas que tienen malformaciones que lo limitan físicamente o aquellas que nacieron con carencia de alguna extremidad.

Ceguera

La persona que le falta totalmente la visión o ve muy poco (débiles visuales), impedimento que no se puede normalizar con el uso de lentes, tratamientos y otras ayudas ópticas. Incluye a las personas ciegas por nacimiento; o por enfermedades como glaucoma, toxoplasmosis e infecciones diversas producidas por accidente (golpes oculares, lesiones diversas, entre otras).

Sordera

La persona que no puede oír ni hablar, aún con la ayuda de audífonos y se comunica por medio de señas, pero su inteligencia es normal.

Retraso mental

La persona que tiene su capacidad intelectual inferior a la normal. Se evidencia por un bajo rendimiento escolar, problemas de adaptación y comportamiento, y retraso en el desarrollo mental social. Ejemplo: Síndrome de Down.

Parálisis cerebral

La persona que al nacer o durante los primeros años de vida sufrió una lesión o daño cerebral que no le permite moverse de forma normal, al tener los músculos duros o movimientos in-coordinados.

Problemas mentales

Las personas con deficiencias de las funciones mentales generales y específicas, que tienen su origen en trastornos mentales orgánicos, autismo, esquizofrenia, psicosis, trastornos de la personalidad, Alzheimer, mal de

Parkinson, entre otros; y a personas con todo tipo de demencia que le impide desarrollar las actividades de la vida diaria, relacionarse con otras personas.

Otra

La persona que presenta alteraciones del desarrollo, niños en los cuales se aprecia que, de acuerdo a su edad, no gatea, no camina, no habla cuando se espera que lo haga y que no tiene un diagnóstico definido. Es decir, incluye a la persona que no tiene ningún tipo de discapacidad descrita en las categorías anteriores". (Espina y Ortego, 2003, P.40)

Por lo anterior es claro que no solo los factores genéticos pueden causar algún tipo de discapacidad, sino que existen otros factores externos que pueden provocarla y en ocasiones se suele pensar que nunca nos va a pasar (desinformación y desinterés por el tema). Hay que considerar que existen otros factores que favorecen el incremento de las discapacidades como: el envejecimiento, desnutrición, niñez abandonada, grupos sociales desprotegidos (etnias, pobreza extrema, desplazamiento de grupos poblacionales, fenómenos naturales u otras).

Entre las causas de esta discapacidad se pueden distinguir: condiciones genéticas, problemas durante el embarazo, problemas durante el parto, problemas después del parto, pobreza y de privación cultural.

"Las condiciones genéticas se deben a anomalías en genes heredados de los padres, errores en la combinación genética, u otros desórdenes genéticos". (Lacadena, Juan Ramón, 2003, P. 57)

7. Inserción laboral de PCD.

Sin duda alguna, la participación en las actividades productivas es uno de los instrumentos fundamentales para la integración social y la autonomía de las personas. Aunque, las condiciones favorables o desfavorables hacia el empleo están sujetas a las fluctuaciones económicas de la realidad social, política o cultural del país. Es claro entonces que el mercado de trabajo es algo dinámico y está en movimiento. De allí, que estas condiciones afectan a la población en general, pero para las personas con discapacidad las posibilidades de inserción están sujetas no sólo a las fluctuaciones económicas sino a los condicionantes de la propia discapacidad.

En este sentido, es conocido a datos revelados que las personas con discapacidad se encuentran en una posición comparativamente débil a la hora de competir por un puesto de trabajo.

“La divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigidas por el mercado laboral es uno de los problemas esenciales a las que se enfrenta el colectivo. Estas, se incrementan por el hecho de que la formación no ha estado suficientemente ajustada a las oportunidades de empleo”. (Palomo, 2012, p.9)

Si bien es cierto que las dificultades de integración laboral de las personas con discapacidad se generan de las barreras físicas y psicológicas, que implican estereotipos no superados en la actualidad y relacionados con la productividad, movilidad y aceptación que todavía anidan en la sociedad.

8. Situación de las personas con discapacidad en el campo laboral.

En general, con relación al ámbito laboral de las personas con discapacidad hay que considerar una serie de aspectos combinados como: medios inaccesibles, transporte público, barreras arquitectónicas y actitudinales, desempleo y asignación de recursos insuficiente para el apoyo de las personas con discapacidad, lo cual hace que el empleo de estas personas con discapacidad sea difícil o inalcanzable.

Sin duda, un obstáculo persistente es la poca comprensión que existe de forma generalizada sobre las capacidades laborales que tienen las mujeres y los hombres con discapacidad, lo que se visibiliza con la escasa integración laboral de personas con discapacidad como parte de la población económicamente activa del país.

“Algunos países han aprobado una exigencia legal que en teoría exige a los empresarios contratar a un determinado porcentaje de personas con discapacidad. No obstante, si no lo cumplen, su sanción generalmente es tan ínfima que se ha conseguido que dichas leyes carezcan de eficacia. Incluso las empresas multinacionales que habitualmente contratan a hombres y mujeres con discapacidad en algunos países, no lo hacen en todos”.
(<http://indiseguridad.blogspot.com/2016/04/el-futuro-de-los-discapacitados-en-el.html>)

En este punto, hay que considerar algunas razones que impiden a las personas con discapacidad integrarse al campo laboral como: empleadores que consideran que existe poca preparación para el trabajo y no dan la

oportunidad de demostrar sus capacidades, el acceso nulo o parcial a la educación o formación profesional por su situación de discapacidad, no disponibilidad de servicios que apoyen su inclusión, falta de legislación y políticas que realmente se cumplan para facilitar su incorporación al empleo, contar con medios de transporte e infraestructura accesibles para las personas con discapacidad. De igual forma se requiere romper con la pasividad de las mismas personas con discapacidad para dejar de lado pensamientos o acciones que disminuyan su accionar para demostrar sus potencialidades laborales, negándose a vivir solo de políticas asistenciales o de las familias.

En consecuencia, estos obstáculos frenan el proceso de desarrollo personal de algunas personas con discapacidad para que pueda alcanzar su integración laboral que le permita ganarse la vida, atender a sus familias y contribuir a la economía nacional. No obstante, se debe aceptar los procesos de transformación o cambios importantes que se han dado en los últimos años en la mentalidad, políticas y accesos necesarios para continuar con la inclusión de forma permanente en todos los aspectos del ser humano en igualdad de oportunidades. De allí, que se hace necesarios mantener la promoción de recursos para la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

Parte de estos cambios, se han producido mediante la organización de las personas con discapacidad en defensa de la inclusión e igualdad plena.

La participación del Estado en miras de la disminución de la exclusión de personas con discapacidad a través de políticas y programas que apoyen el desarrollo educativo, social, de salud y económico de las personas con discapacidad ayuda significativamente a la integración en los distintos ámbitos de su vida personal y familiar. Como resultado de las políticas sociales implementadas en Panamá, se ha alcanzado avances en materia de inclusión,

aunque falta mucho por hacer, sobretodo alcanzar el cumplimiento de las normas legales existentes en el país.

“El costo de las políticas pasivas es extraordinariamente elevado. No se trata de suprimir o reducir drásticamente las políticas prestacionales pasivas, sino de buscar tendencialmente un mayor reequilibrio respecto de las políticas activas en la asignación del gasto social”. (De Lorenzo, 2009, P.79)

Es un deber continuar en la búsqueda de estrategias efectivas para la integración laboral y social de la persona con discapacidad, considerando la actitud y apertura de las empresas (públicas y privadas), empresarios y organismos involucrados frente a la inclusión de personas con discapacidad en sus organizaciones. Además, de considerar la metodología implementada para la incorporación de las personas con discapacidad al ámbito laboral involucrado a los actores que intervienen en la integración (Estado, empresas, persona con discapacidad e instituciones que trabajan la temática).

En Panamá, se está en el proceso de tránsito desde el modelo médico, que considera la discapacidad como un problema personal directamente causado por una enfermedad, hacia el modelo social, que lo hace desde el punto de vista de la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

En este sentido, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) establece algunas razones para contratar a una persona con discapacidad como: la mejora de la imagen empresarial, aumento en la moral y competitividad del equipo de trabajo, incursión en nuevos servicios y productos

para personas con discapacidad, disminuye la carga social, incentivos y beneficios fiscales.

El Artículo N°14 de la Ley N°1 del 28 de enero de 1992, establece que:

“El ministerio de Economía y Finanzas, reconocerá al empleador que contrate personas con discapacidad, el doble del salario devengado por la personas con discapacidad hasta un mínimo equivalente a seis (6) meses en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable”.

Pese a ello, el panorama de solución a la situación se han ofrecido mediante leyes y decretos para regular la participación de las personas discapacitadas en el ámbito laboral, sin ser expuestos a discriminaciones y a la no contratación por parte de los empresarios e instituciones públicas, sin embargo pese a todas estas normas legales los contratos de trabajo y la inclusión de personas discapacitadas al mundo laboral es evidente el paso lento de resultados. Razón por la cual, adicional a la creación de leyes para proteger a las personas con necesidades especiales debe existir un monitoreo cercano y eficaz con la finalidad que se cumplan las normativas que regulan el trato y las contrataciones de personas con discapacidad.

En consecuencia, los instrumentos y metodología de medición para conocer el número de personas con discapacidad requieren un abordaje amplio y técnico desde la conceptualización del concepto de persona con discapacidad que es limitado y excluyente (considerar solo la condición de salud). Así, SENADIS dio inicio al estudio de prevalencia de la discapacidad. De 1999 a 2002, se trabajó en la formulación de un Plan de Acción sobre Discapacidad

buscando el desarrollo y puesta en marcha de programas, tareas y acciones con sentido de direccionalidad, interdependencia y coordinación interinstitucional, por medio del CONADIS, se cuenta con un Plan Estratégico Nacional de carácter multisectorial para implementar la política pública de discapacidad.

De ahí, que la instalación de la Oficina para el Desarrollo Socioeconómico de la Población con Discapacidad en el MITRADEL, es una estrategia que marca una mejor respuesta para la población con discapacidad. Estas acciones denotan pasos hacia la integración de las personas con discapacidad.

De acuerdo a la OIT se debe realizar un enfoque que promueva justicia social para las personas con discapacidad, ejecutando programas específicos que sean dirigidos a las personas con discapacidad para la superación de obstáculos impuestos por la sociedad, barreras superadas mediante la capacitación para que se inserten activamente a la sociedad, formando parte de la economía. Se hace evidente la necesidad de formar alianzas y estrategias con planes reales para que las empresas, sociedad, escuelas, incluyan a aquellos con limitaciones de algún tipo.

Existe un Plan de acción con el cual la OIT asegura la inclusión de las personas discapacitadas, esta Estrategia y Plan de acción fue realizado en base a los años 2014 a 2017.

- Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad.

- Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes.
- Prestarles mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT.
- Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad.
- Una base de conocimientos más sólida y la puesta en práctica de la estrategia.

En el año 2,005 se adoptó una política de la OIT, la cual fue ajustada en el 2,009 a través de esta política se estableció la accesibilidad de la sede para que se incluyan a los discapacitados en el mundo laboral, esta estrategia contempló el mejoramiento de las instalaciones físicas de la OIT y la accesibilidad de los trámites, procedimientos, sitios web, publicaciones e informe de la OIT, así también los delegados con discapacidad que asistan a las reuniones del Consejo Administrativo y la Conferencia Internacional del Trabajo se les prestará una atención especial.

Esta estrategia promueve la elaboración de estadísticas fiables y comparables sobre la situación de las Pcd en el mercado laboral, que resultan pertinentes para elaborar políticas, programas y servicios de empleo para personas con discapacidad. Además, se buscan oportunidades de colaboración en la investigación y las publicaciones conjuntas realizadas con otros

departamentos con el fin de garantizar que se tenga en cuenta la dimensión de la discapacidad en un número creciente de publicaciones de la OIT.

9. Legislación.

a. Normas Internacionales que protegen a las personas con discapacidad.

En el marco internacional las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993), adoptadas por las Naciones Unidas, sirven de legislación modelo para algunos países, la cual se trata de normas básicas destinadas a dar a las personas con discapacidad las mismas oportunidades que a cualquier persona. Estas Normas Uniformes no son un instrumento jurídicamente vinculante, y los defensores de las personas con discapacidad advierten que sin una convención no se puede exigir el cumplimiento de las obligaciones. (Asamblea Legislativa, 1999)

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que fue adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ya que los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos sería suficiente para proteger a todos.

Los principales textos internacionales contienen en general planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas con discapacidad, y señalan deberes de los Estados y de la sociedad para con ellos, trazando lineamientos de acción para prevenir la discapacidad, brindar la atención y generar condiciones de integración social y de superación ante cualquier forma de discriminación.

Los Estados que firman o ratifican normas internacionales, tienen un compromiso como Estado de cumplir y desarrollar mediante su legislación, los principios y lineamientos contemplados por ellos internacionalmente.

En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada en 1948 por la Asamblea que en su artículo 23, establece aspectos que pueden ser aplicables a los derechos de las personas discapacitadas como:

1. *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. (<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>)*

Esta declaración universal busca garantizar la igualdad de derechos, condiciones equitativas y protección social, que sin duda es una lucha de derechos a lo largo de los años, donde las distintas realidades de los países y prioridades de los gobiernos tal vez han sido obstáculos para el cumplimiento

total de esta norma internacional. Es claro que hay mucho por hacer y se requiere de voluntad de los Estados y recursos disponibles para su ejecución.

De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1975) en su artículo 7 sostiene que los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) *“Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*

ii) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) *La seguridad y la higiene en el trabajo;*

c) *Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*

d) *El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.*

(<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>)

En este sentido, se hace evidente la voluntad de normar legalmente este tema, donde se debe aunar esfuerzos para alcanzar un cumplimiento real más allá de una firma de compromiso entre países.

Por otra parte, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental del 20 de diciembre de 1971, donde es proclamada por la Asamblea General en su resolución 2856 (XXVI). México, Cuba y República Dominicana.

“...El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos...El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil”.
(<http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares2856xxvi.htm>)

Sin duda, esta es una condición especial que requiere de un esfuerzo adicional de las familias y del Estado, en los distintos ámbitos del ser humano y de acuerdo a las necesidades básicas de salud, educación, cuidados, alimentación, entre otros. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) que en su artículo 20 en el inciso 2, estipula la intolerancia ante la discriminación.

“... 2. Toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia estará prohibida por la ley”.
(<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>)

Este pacto de 1976 aporta a la erradicación de todo tipo de discriminación y odio, buscando procesos de paz que nos lleven a compartir solidariamente desde el ámbito legal y moral forzando al ser humano a convivir armónicamente en sociedad. Los esfuerzos por alcanzar la erradicación de la discriminación deben continuar aunando esfuerzos de paz y de respeto a las diferencias humanas, sociales, económicas y políticas.

En esta misma vía la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad aporta a la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad que en su Artículo III compromete a los Estados a:

"1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad...", además de darle prioridad a acciones de prevención, detección temprana, educación a la población para el respeto y convivencia de las personas con discapacidad, crear canales de participación para este grupo poblacional y las organizaciones que los representan".
(<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>)

También, la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975) menciona en cuanto a los derechos con que cuentan los impedidos, quienes deben ser protegidos y no discriminados, lo cual les asegura el derecho de no ser discriminados en los trabajos para los que estén capacitados.

“10. El impedido debe ser protegido contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.

12. Las organizaciones de impedidos podrán ser consultadas con provecho respecto de todos los asuntos que se relacionen con los derechos humanos, y otros derechos de los impedidos”.

(http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares_3477xxx.htm)

Cabe mencionar, que Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, del día 3 de diciembre de 1982 en la resolución 37/521, estipuló un Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad, aprobado por la Asamblea General. Se trata de una estrategia global que busca la mejoría y la prevención de las discapacidades, su rehabilitación y promueve las mismas oportunidades para las personas con discapacidad que el común de las personas de la sociedad, a fin de que los discapacitados puedan desarrollar sus vidas de manera funcional, desarrollándose de la misma forma en que se desenvuelven los ciudadanos de cada país, teniendo así amplitud de inclusión y de la práctica de los derechos humanos. Con esta resolución se busca la igualdad de oportunidades que deben tener las personas con discapacidades, sin ningún límite para que se desenvuelvan de manera proactiva en la sociedad, contribuyendo económica y socialmente al país donde se encuentra mediante su inserción laboral.

Es por ello, que el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad indica objetivos con una concepción integral para la comprensión y manejo de la discapacidad, presentando un marco para la comprensión y manejo de la discapacidad. Además, aporta definiciones

conceptuales, fijando acciones en el campo preventivo, de rehabilitación y la equiparación de oportunidades.

En el marco de los derechos de empleo el Convenio 159 de 1983 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 168 de 1983, mediante las cuales se propende para que la persona con discapacidad, tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva la integración o la reintegración de ella en la sociedad con participación de la colectividad.

Es importante destacar el compromiso y obligación de todos por garantizar el bienestar y el cumplimiento de los derechos con que cuentan las personas de discapacidad, considerando el deber de incluirlos en las acciones cotidianas y laborales que se llevan a cabo como individuos de una nación.

b. Normas Nacionales.

En la actualidad Panamá cuenta con leyes y decretos que garantizan la equiparación de oportunidades y la atención a las personas con discapacidad en el campo laboral y actividades a las que tienen derecho todos los ciudadanos panameños. A continuación, se presentan diversas leyes y decretos nacionales vinculados a la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias.

Ley 42 de 27 de agosto de 1999, que declara de interés social el desarrollo integral de la población con discapacidad, en igualdad de condiciones de calidad de vida, oportunidades, derechos y deberes, que el resto de la sociedad, con miras a su realización personal e integración social. También, se declaran de interés social, la asistencia y tutela necesarias para las

personas que presenten una disminución profunda de sus facultades. Así, el Decreto 88 del 12 de noviembre de 2002, reglamenta la Ley 42.

En busca de armonizar el texto legal, con los últimos instrumentos de protección de derechos humanos de las personas con discapacidad, de tal manera que responda a las necesidades actuales de las Pcd y el contexto social. Se implementa la Ley 15 de 31 de mayo de 2016 que reforma la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, donde se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. En su artículo 52 adiciona al artículo 44-A quedando así:

“Toda Institución del Estado deberá mantener en su fuerza laboral en un proporción no menor del 2% de trabajadores con discapacidad, quienes deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la Institución”.
(http://www.up.ac.pa/ftp/2010/o_eo/Documentos/L15.pdf)

Artículo 45 de la misma ley, queda así:

“Las empresas privadas que se nieguen a contratar y/o mantener el 2% del personal con discapacidad, debidamente calificado para trabajar, estarán obligadas a aportar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuncia”.
(http://www.up.ac.pa/ftp/2010/o_eo/Documentos/L15.pdf)

Esta ley establece que estos fondos recaudados están destinados exclusivamente para el desarrollo de jornadas de capacitación, formación laboral y ayudas de autogestión, mediante organizaciones vinculadas al tema de discapacidad.

Además, el Decreto Ejecutivo 60 del 19 de abril de 1993, reglamenta el beneficio establecido en el artículo 14 de la Ley 1 de 288 de enero de 1992 en favor de los empleados que contraten personal discapacitado. Se establece un beneficio a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad, donde se le considera como gasto deducible al impuesto de renta del doble del salario devengado por el discapacitado hasta una suma máxima equivalente a 6 meses del salario del discapacitado en cada periodo fiscal. Así, esta norma incentiva a las empresas panameñas para la contratación de personas con discapacidad, quienes resultan productivas y con buen desempeño.

La Ley 23 de 28 de junio de 2007, que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad, en el Capítulo I en el artículo 1 establece:

“Se crea la Secretaría Nacional de Discapacidad como entidad autónoma del Estado, con personería jurídica, autonomía en su régimen interno y patrimonio propio, para dirigir y ejecutar la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias”.

“Artículo 2. La política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, a la que hace referencia la presente Ley, se fundamenta en los siguientes principios:

Equiparación de oportunidades

Respeto a los derechos humanos

No discriminación
Participación ciudadana”.

A su vez, el Decreto 8 del 3 de marzo de 2008, que reglamenta la Ley 23 de 28 de junio de 2007, que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), que tiene como función proponer la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, que permita hacer efectiva una cultura de respeto de los derechos humanos, basada en los principios de equiparación de oportunidades, respeto a los derechos humanos, no discriminación y participación ciudadana.

Además, la Ley 25 de 10 de julio de 2007 por la cual se aprueban la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptados en Nueva York por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 que menciona:

- “Discriminación por motivos de discapacidad: es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.
- Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida,

cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

- Diseño universal: el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación, ni diseño especializado. Este diseño no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten”.

En la Ley 15 de mayo de 2016 el Artículo 17 establece:

“Los empleadores deberán otorgarles el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarlas a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad”.

Esta disposición también será aplicable en las instituciones estatales. De igual forma el Artículo 49 de la ley 15 agrega que la reinserción de los trabajadores con discapacidad lesionados en accidentes laborales debe darse en forma equitativa, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la presente Ley.

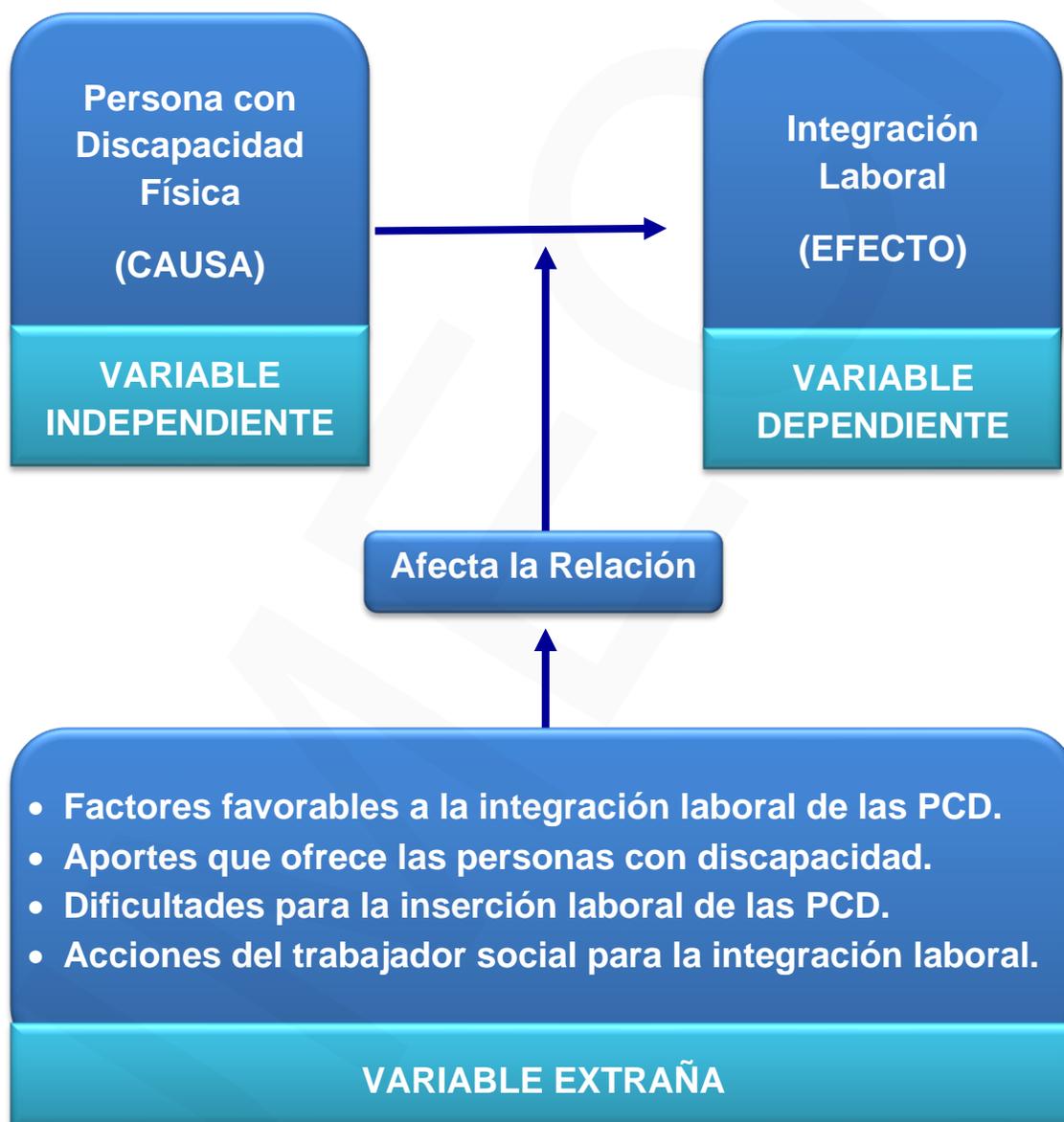
Cabe aclarar, que la ley faculta a SENADIS para emitir la certificación de la discapacidad, la cual consiste en un acto administrativo mediante el cual SENADIS acredita que una persona presenta discapacidad, conforme los parámetros establecidos en los baremos nacionales. *(Decreto Eje. N° 36 de 11 abril de 2014, modificado por el D.E. N° 74 de 14 de 16 de abril de 2015)*

La Ley N° 134 De 31 de diciembre de 2013, establece la equiparación económica para personas con discapacidad en su Artículo 2 señala que toda personas con discapacidad certificada por SENADIS (panameñas, residentes permanentes, residentes temporales o no residentes) tienen derecho a múltiples beneficios: descuentos en transporte público, recreación, pasajes aéreos, restaurantes, hospitales, clínicas, medicamentos, entre otros.

Artículo 5. Las personas naturales o jurídicas que se nieguen a prestar los servicios en las condiciones y con las .tarifas establecidas en la presente Ley serán sancionadas por la Autoridad de Protección al Consumidor y Defensa de la Competencia o por la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, según sus respectivas competencias, con multas de cincuenta balboas (B/.50 .00) a mil balboas (1,000.00).

G. Sistema de variables

Figura N.º 1. Establecimiento de las variables del estudio.



Fuente: elaborado por el investigador, 2018.

H. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Persona con Discapacidad Física	<p>“Condición en la que una persona presenta deficiencia física, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”. (Ley N.º 15 de 31 de mayo de 2016)</p>	<p>Funcionario con Discapacidad Física que labora en institución pública del Estado panameño.</p>
Integración Laboral	<p>Las personas con discapacidad pueden ser trabajadores plenamente eficaces y eficientes en el desempeño de un puesto de trabajo siempre que dispongan de las mismas oportunidades que el resto de la población, se eliminen los obstáculos y se proporcionen los apoyos necesarios en cada caso. (Gutiérrez y Villahermosa, 2010)</p>	<p>Integración de personas con discapacidad física en instituciones del Estado panameño.</p>

Factores favorables	Factores favorables hace referencia a todas aquellas variables que, de alguna u otra forma, inciden positivamente sobre el proceso de inserción laboral. (revista.academiamestre.es)	Factores que favorecen la integración de las personas con discapacidad física que laboran en instituciones del Estado panameño.
Dificultades para la inserción laboral	Situación, circunstancia u obstáculo que requieren de un esfuerzo adicional para lograr conseguirlo. (revistadefomentosocial.es)	Dificultades que enfrentan las personas con discapacidad física para el desempeño de funciones en instituciones del Estado panameño.
Acciones del trabajador social	Acción planificada en la solución de problemas sociales específicos que afectan a personas, grupos, organizaciones, comunidades y sectores sociales particulares. (Maya, 2018)	Acciones de intervención del trabajador social a personas con discapacidad física que laboran en instituciones del Estado panameño.

Fuente: elaborado por el investigador, 2018.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

A. Naturaleza y alcance de la investigación.

Durante la elaboración de este trabajo la metodología empleada, implica el desarrollo del enfoque cuantitativo analizando los datos de forma numérica para la claridad de los elementos de investigación que conforman el problema de la integración laboral de las personas con discapacidad física que laboran en instituciones públicas, para que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos

Con el fin de lograr los objetivos establecidos en este estudio, se realizó un alcance descriptivo, el cual describe las dimensiones del objeto en estudio y centra la recolección de datos en la descripción de la situación tal y como es.

La investigación descriptiva, es el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal la descripción de algo, generalmente las características o funciones del problema en cuestión. (Malhotra, 2008)

B. Tipo y diseño de investigación.

El estudio realizado es de tipo transversal, ya que mide a la vez la prevalencia de la exposición y el efecto en el objeto de estudio en un sólo momento temporal, en este caso año 2017.

El diseño de este estudio es no experimental, ya que la misma se realizó sin manipular las variables, ni esperando algún efecto sobre ellas.

C. Población y muestra.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia o intencional, que el investigador seleccionó la muestra siguiendo determinados criterios de inclusión y exclusión a los individuos de la población a los que se tiene fácil acceso, procurando, en la medida de lo posible, que la muestra sea representativa.

“Al muestreo por conveniencia, se le denomina muestra de voluntarios, establecido en un proceso fácil, eficiente y económico. La clave se basó por conveniencia en extraer la mayor cantidad de información en el menor tiempo posible con los pocos casos de la muestra, permitiendo pasar a otros métodos a medida que se colectan los datos”. (Martín & Salamanca, 2007, pág. 2)

1. Criterios Incluyentes.

Los participantes del estudio cumplieron con los siguientes criterios:

- Ser funcionario público en la provincia de Panamá.
- Ser una persona con discapacidad física.
- Disposición para participar en el estudio.

2. Criterios Excluyentes.

Se consideraron como sujetos de investigación los que cumplieron con los criterios de inclusión mencionados y los siguientes criterios de exclusión:

- Laborar en un sector distinto al público.
- Trabajar en una provincia distinta a la de Panamá.
- No tener una discapacidad física.
- Rechazar la participación en el estudio.

D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la realización de esta investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, la cual se describe a continuación con sus respectivas fuentes de información. Se aplicaron 2 encuestas, que permitió recoger información sin modificar el entorno, ni controlar o manipular el proceso, es decir, mediante este instrumento los encuestados expresaron libremente sus opiniones como parte primordial para el logro de los objetivos de la investigación. En este sentido, se aplicó una encuesta a funcionarios públicos de instituciones del Estado panameño con discapacidad física que laboran en la ciudad de Panamá y otra a los trabajadores sociales del departamento de Relaciones Laborales y Bienestar del funcionario de la Instituciones donde laboran los participantes del estudio.

E. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

La validez y confiabilidad del estudio estuvo determinado por la calidad de las técnicas de recolección de datos, considerando que miden las variables objeto de investigación, en ese orden de ideas se afirma que la confiabilidad de la medición es confiable porque condujo a los mismos resultados o similares, sin considerar que ocurran variaciones, desde ese punto de vista constituye un criterio importante para evaluar su calidad e idoneidad, donde los instrumentos fueron validado por expertos en el tema de discapacidad.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A. Análisis de los datos.

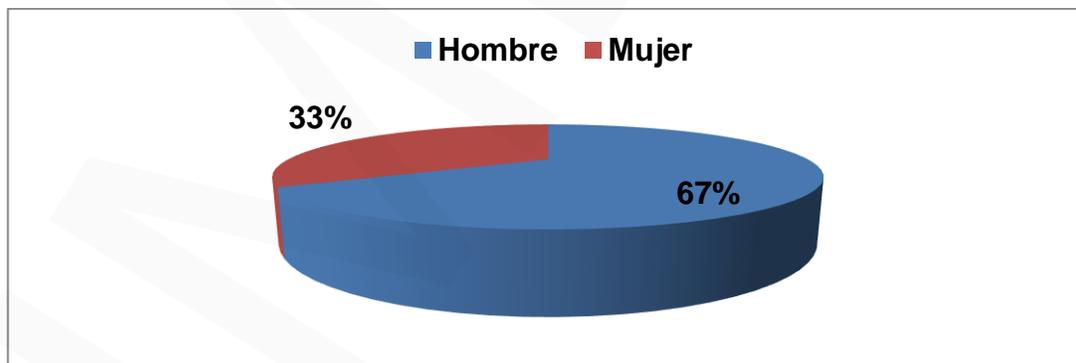
Una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto, la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llegó la presente investigación. Las Instituciones públicas fueron: SENADIS, MIDES, MEDUCA, MICI, MIVIOT y MINSA.

Cuadro N°.1. Sexo de los funcionarios públicos con PCD física.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombre	6	67%
Mujer	3	33%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.1. Sexo de las muestras.



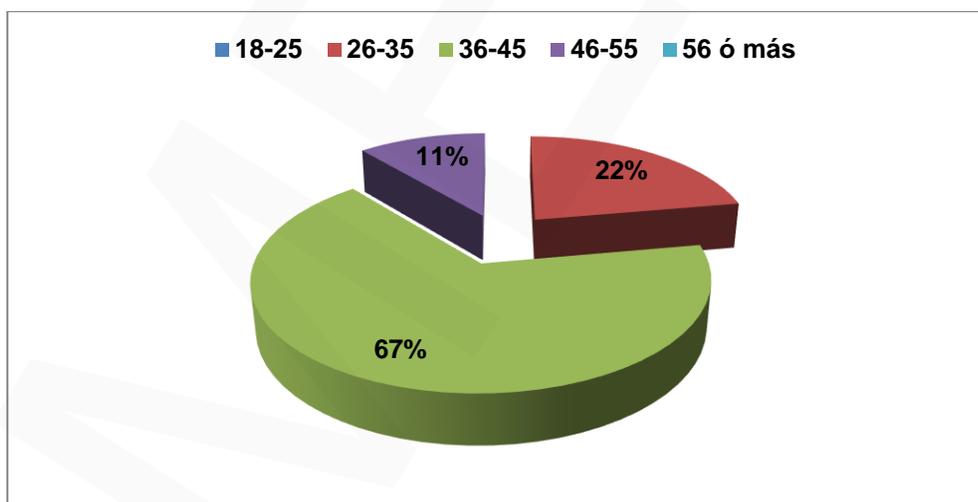
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

De acuerdo con esta herramienta de investigación se determinó que el 67% de los encuestados son de sexo masculino; mientras el 33% de sexo femenino.

Cuadro N°.2. Edad de los funcionarios públicos con PCD física.

Rango	Cantidad	Porcentaje
18-25	0	0%
26-35	2	22%
36-45	6	67%
46-55	1	11%
56 ó más	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.2. Edad de los funcionarios públicos con PCD física.

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

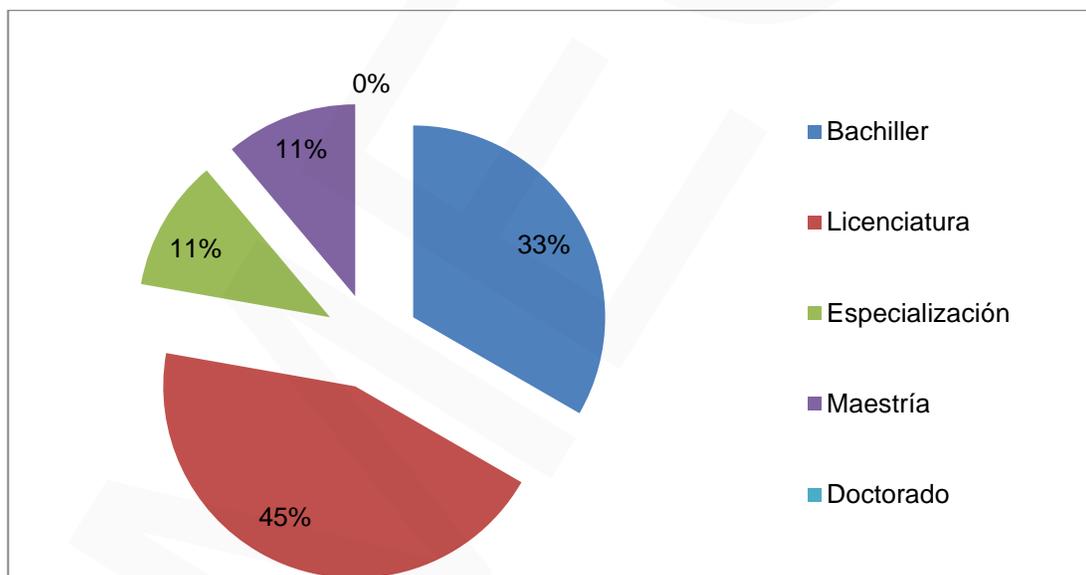
En ese orden de ideas, el 67% de los encuestados manifestaron tener un rango de edad de 36-45 años, otro 22% de las muestras, expresó tener de 26-35 años, mientras que un 11% ostentó estar entre los 46-55 años de edad.

Cuadro N°.3. Formación profesional de los funcionarios PCD física.

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Bachiller	3	33%
Licenciatura	4	45%
Especialización	1	11%
Maestría	1	11%
Doctorado	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.3. Formación profesional de los funcionarios PCD física.



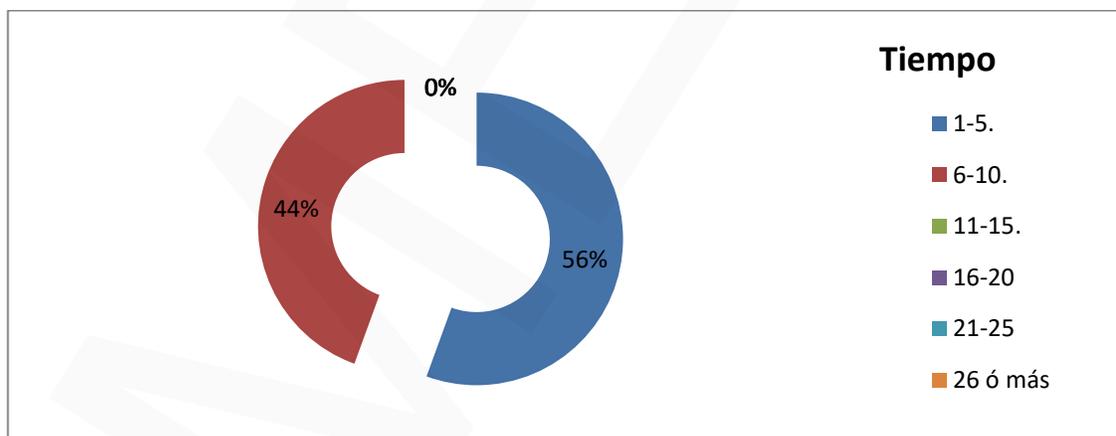
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Según, el 45% de los encuestados expresó poseer una formación educativa de licenciatura; en ese orden de ideas, otro 33% manifestó tener un bachillerato, mientras, que un 22% distribuido en porcentajes de 11% dijo tener un nivel educativo de especialización y maestría.

Cuadro N°.4. Años de servicio de los funcionarios con PCD física.

Rango de tiempo	Cantidad	Porcentaje
1-5	5	56%
6-10	4	44%
11-15	0	0%
16-20	0	0%
21-25	0	0%
26 ó más	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.4. Años de servicio de los funcionarios con PCD física.

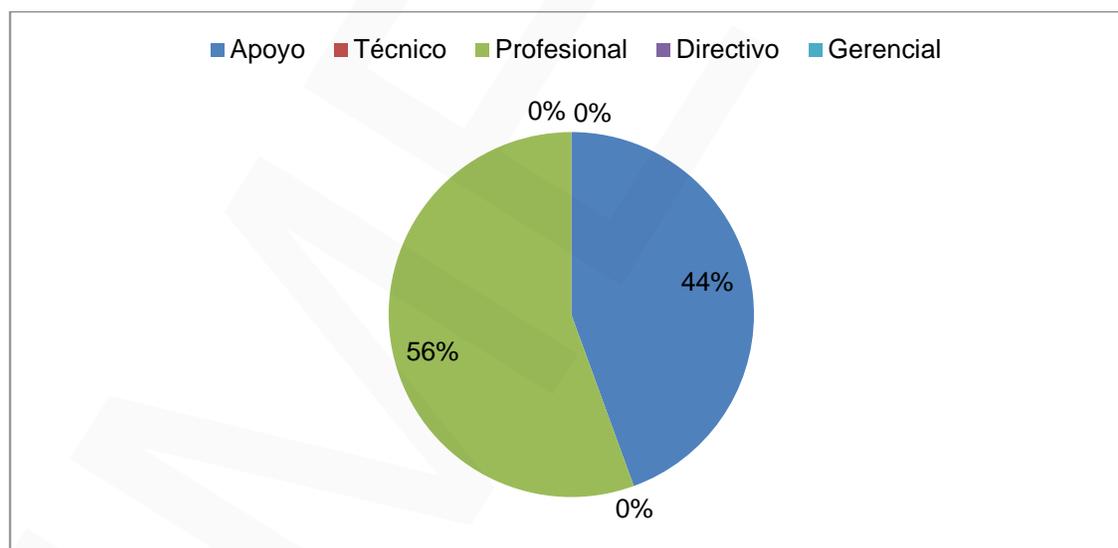
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

El tiempo o los años de servicio en una institución, fortalece el conocimiento y genera experiencia. En esa línea de ideas, el 56% de los encuestados manifestaron tener de 6-10 años de servicio, sin embargo, otro 44% expresó que su tiempo de servicio oscila de 1-5 años.

Cuadro N°.5. Cargo según funciones de los funcionarios con PCD física.

Cargos	Cantidad	Porcentaje
Apoyo	4	0%
Técnico	0	0%
Profesional	5	0%
Directivo	0	100%
Gerencial	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.5. Cargo según funciones de los funcionarios con PCD física.

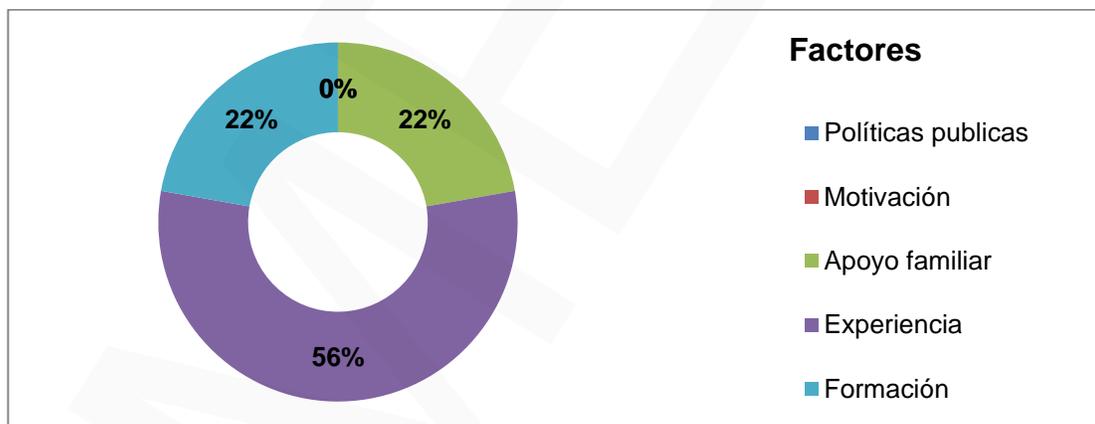
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

De acuerdo el cargo según funciones, el 56% de los encuestados manifestaron desempeñarse como profesionales, en ese sentido, otro 44% expresó desenvolverse como apoyo.

Cuadro N°.6. Factores influyen en su integración laboral.

Factores	Cantidad	Porcentaje
Políticas publicas	0	0%
Motivación	0	0%
Apoyo familiar	2	22%
Experiencia	5	56%
Formación	2	22%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.6. Factores influyen en su integración laboral.

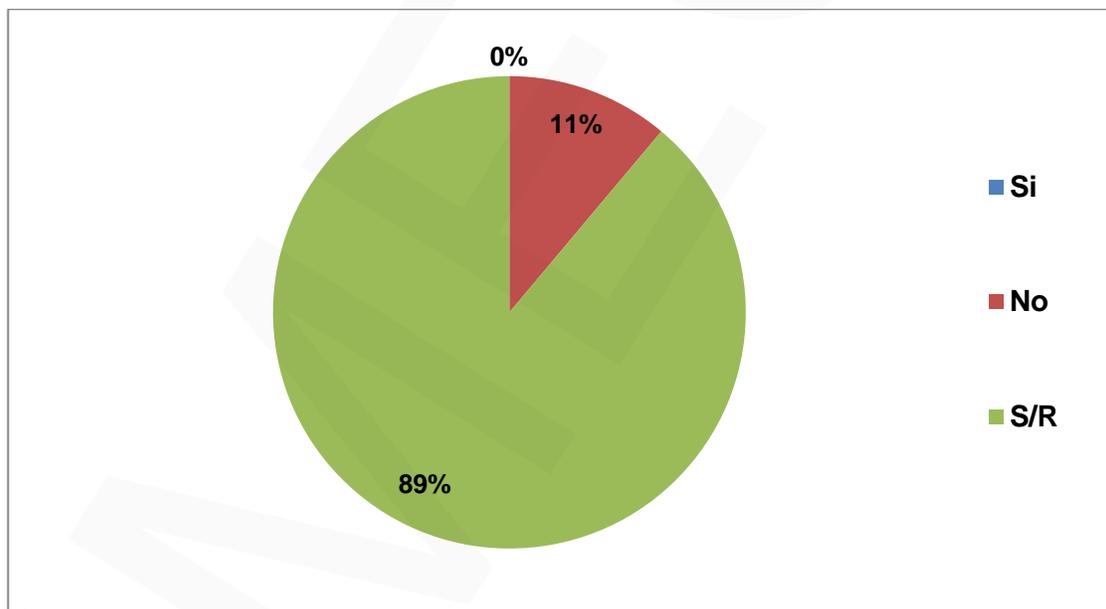
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Al cuestionar a las muestras encuestadas, sobre los factores que influyen en su integración laboral, el 56% ostentó, que la experiencia es uno de los factores que más se toman en cuenta; en esa línea de ideas, un 44% distribuidos en porcentajes de 22% señalaron que entre estos factores influyentes se encuentran el apoyo familiar y la formación.

Cuadro N°.7. Igualdad de oportunidades en el área laboral.

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	0	0%
No	1	11%
S/R	8	89%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.7. Igualdad de oportunidades en el área laboral.

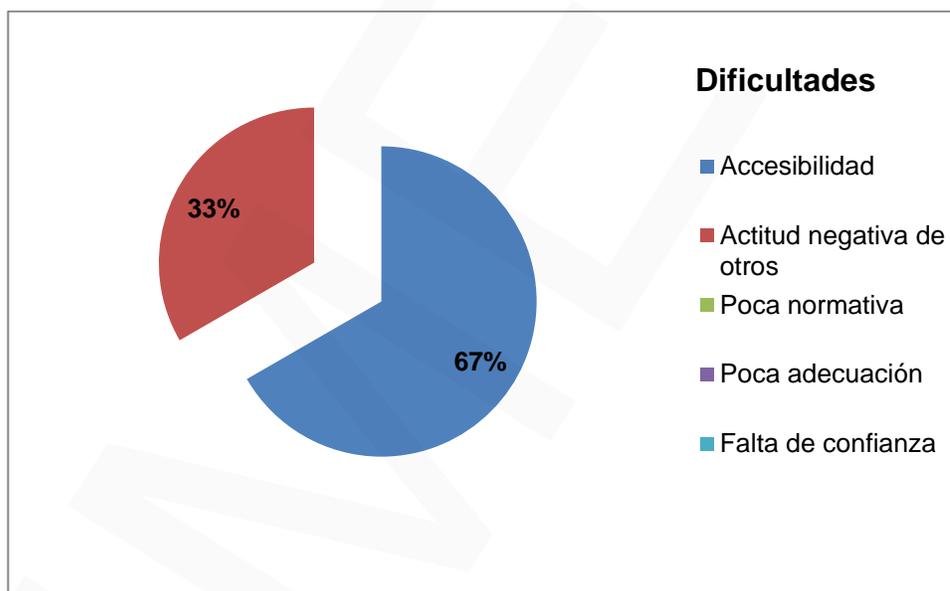
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

La igualdad de oportunidades garantiza crecimiento profesional equitativo, y bien estar laboral; por lo que el 11% de las muestras encuestadas dijo que no considera exista igualdad de oportunidades; en esa perspectiva, el otro 89% decidió no responder este cuestionamiento.

Cuadro N°.8. Dificultades que enfrenta para el desempeño de funciones.

Dificultades	Cantidad	Porcentaje
Accesibilidad	6	67%
Actitud negativa de otros	3	33%
Poca normativa	0	0%
Poca adecuación	0	0%
Falta de confianza	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.8. Dificultades que enfrenta para el desempeño de funciones.

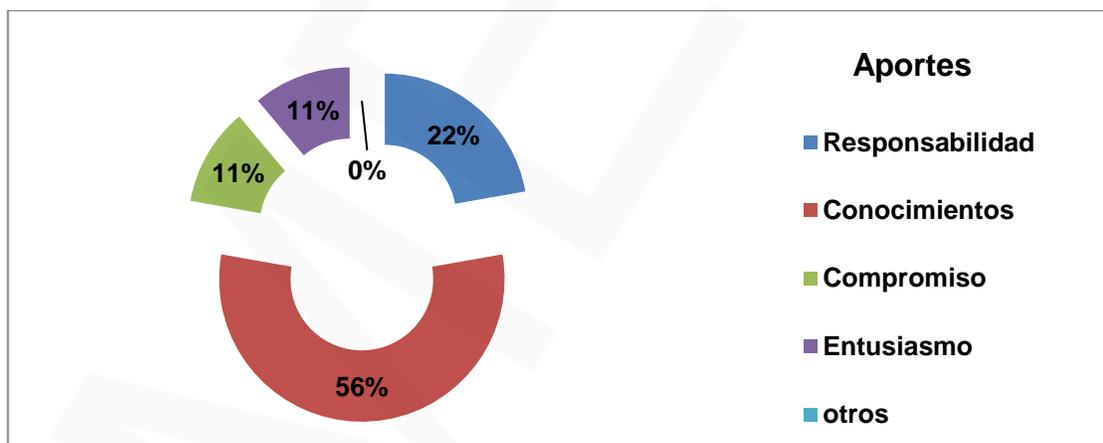
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

De la series de variables presentadas a la población encuestada, haciendo énfasis en las dificultades que afrontan en el desempeño de sus funciones, el 67% seleccionó la accesibilidad, mientras que el 33% eligió actitud negativa de otros.

Cuadro N°.9. Aportes brinda a la institución donde labora.

Desempeño	Cantidad	Porcentaje
Responsabilidad	2	22%
Conocimientos	5	56%
Compromiso	1	11%
Entusiasmo	1	11%
otros	0	0
Total	6	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.9. Aportes brinda a la institución donde labora.

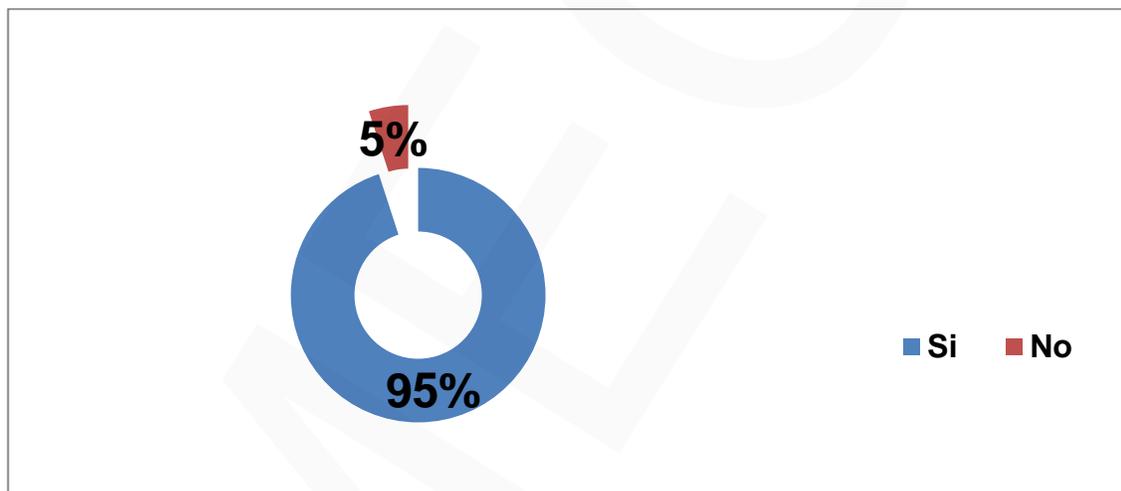
Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Respecto a los aportes que como trabajador aportaba la población encuestada estos ostentaron lo siguiente: El 56% aporta conocimiento, en esa dirección, un 22% manifestó contribuir con responsabilidad, sin embargo otro 22% distribuidos en porcentajes de 11% expresaron aportar compromiso y entusiasmo.

Cuadro N°.10. Integración laboral que ofrece la institución.

Atención	Cantidad	Porcentajes
Si	4	95%
No	5	5%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico No.10. Integración laboral que ofrece la institución.

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

En este punto, el 95% de los encuestados expresaron que la institución donde labora no ofrece ningún tipo de atención para la integración laboral, sin embargo el otro 5% dijo que sí.

La discapacidad está fuertemente determinada por el entorno y éste puede facilitar o entorpecer la realización de una actividad y participar en la sociedad,

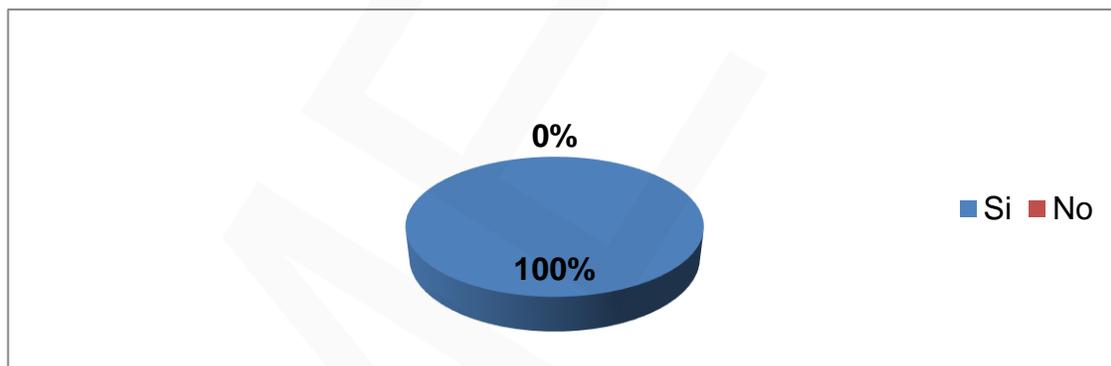
parte de los esfuerzos para lograr la integración de la persona con discapacidad es facilitar esta interacción.

Cuadro Nº.11. Mejoramiento de las condiciones de integración laboral.

Mejoramiento	Cantidad	Porcentaje
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico Nº.11. Mejoramiento de las condiciones de integración laboral.



Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

El 100% de los encuestados expresó que sí deberían mejorar las condiciones de integración laboral.

En este sentido, la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad

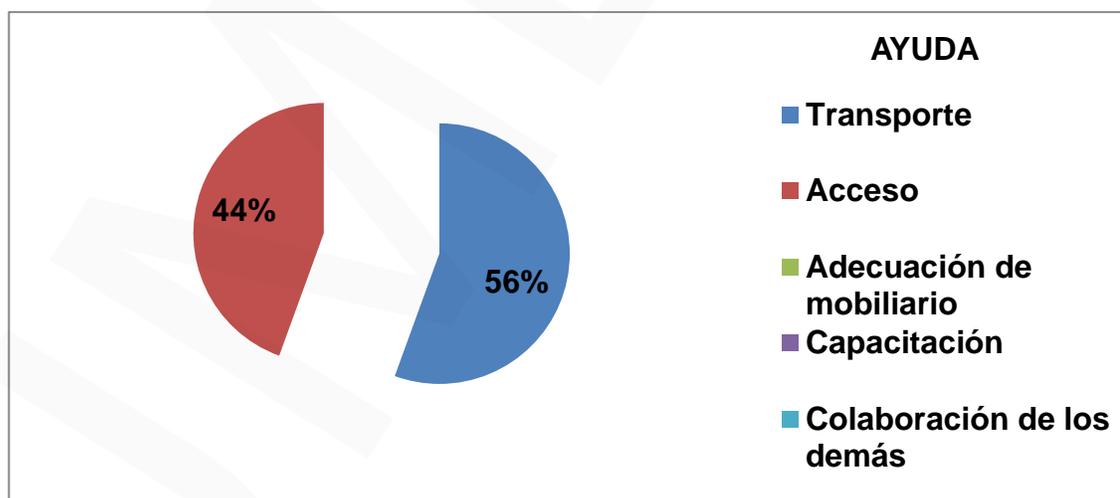
actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

Cuadro N°.12. Ayudas para mejorar su desempeño laboral.

Ayuda	Cantidad	Porcentajes
Transporte	5	56%
Acceso	4	44%
Adecuación de mobiliario	0	0%
Capacitación	0	0%
Colaboración de los demás	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico N°.12. Ayudas para mejorar su desempeño laboral.



Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

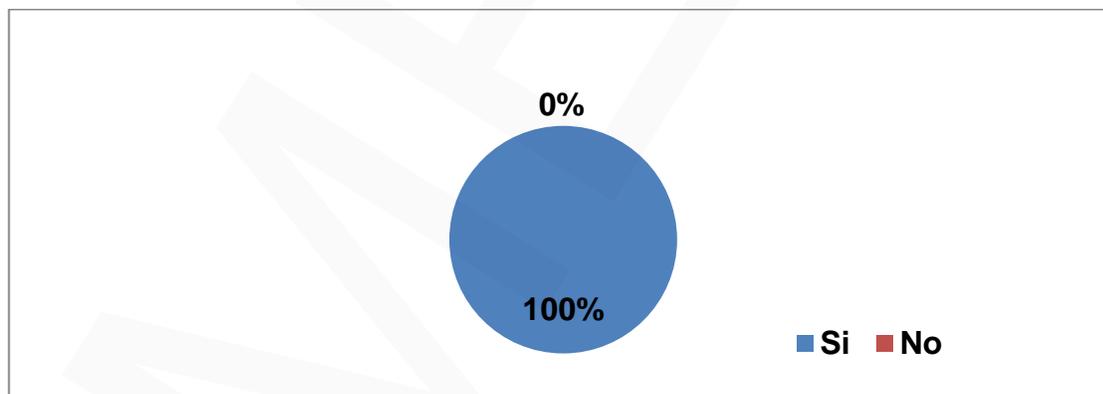
Al preguntar a las muestras que cosas pueden ayudar a mejorar su desempeño laboral; el 56% dijo que el transporte, mientras que el otro 44% expresó que el acceso.

Cuadro No.12. Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.

Consideración	Cantidad	Porcentajes
Si	9	100%
No	0	0%
Total	9	100%

Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Gráfico Nº.12. Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.



Fuente: encuesta a funcionarios públicos con discapacidad física, 2018.

Al cuestionar a las muestras entrevistadas si consideraban que el Estado había adoptado medidas efectivas y pertinentes para que la sociedad tome mayor conciencia, respecto las personas con discapacidad. De manera unánime (100%) de la población encuestada contestó de manera positiva.

De ahí, que el proceso de la integración social va más allá de la simple aceptación de la persona en un ambiente normal específico, es un hecho de tipo social que promueve la participación activa de la persona en un medio y el establecimiento de vínculos entre las personas que lo conforman.

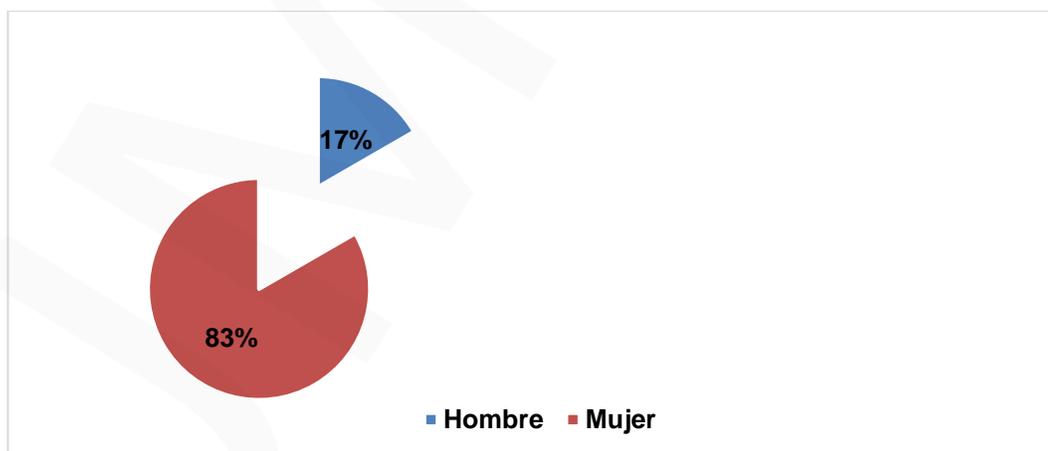
Con relación a la intervención del trabajador social de las instituciones públicas para la integración de personas con discapacidad física.

Cuadro Nº.13. Sexo de los trabajadores sociales de instituciones CPD.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombre	1	17%
Mujer	5	83%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico Nº.13. Sexo de los trabajadores sociales de instituciones CPD..



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

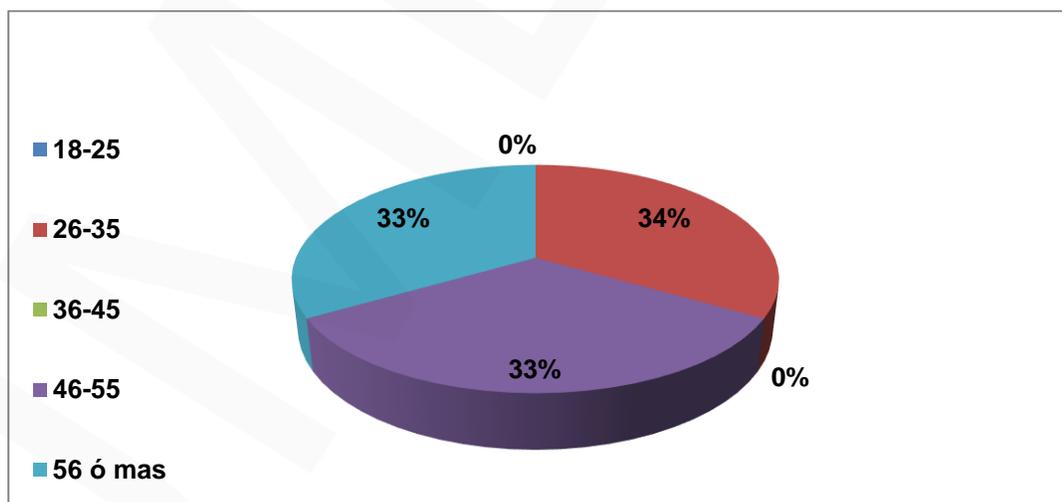
De acuerdo con este instrumento de investigación se determinó que el 17% de los encuestados son de sexo masculino; mientras el 83% de sexo femenino.

Cuadro N°.14. Edad de los trabajadores sociales de instituciones CPD.

Rango	Cantidad	Porcentaje
18-25	0	0%
26-35	2	33%
36-45	0	0%
46-55	2	33%
56 ó más	2	33%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.14. Edad de los trabajadores sociales de instituciones CPD.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

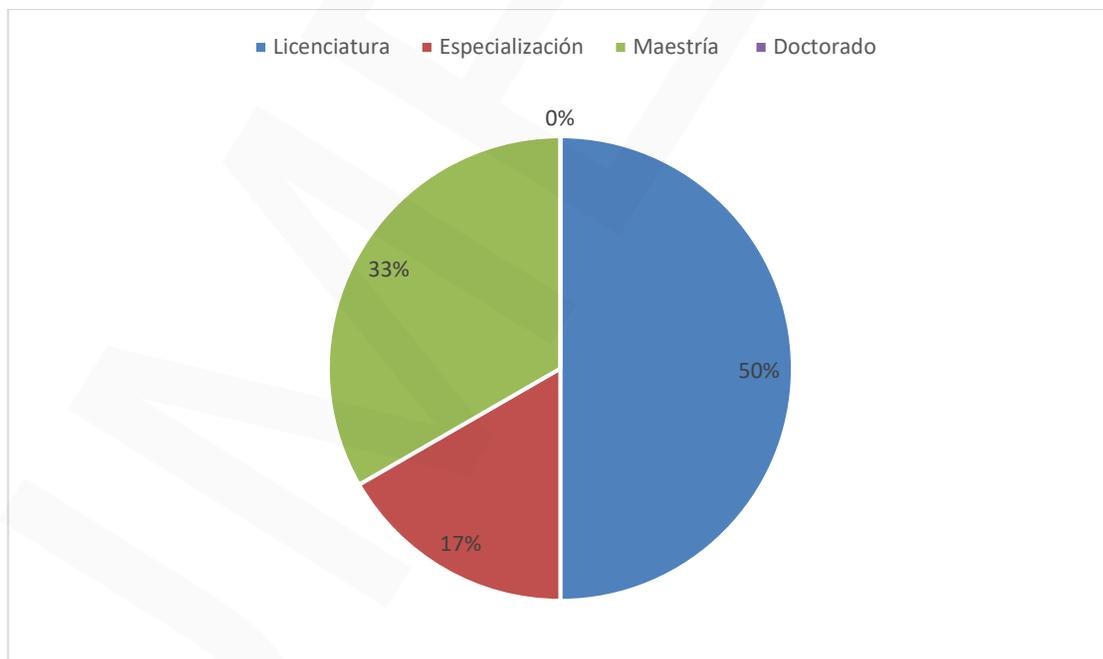
En ese orden de ideas, el 34% de los encuestados manifestaron tener un rango de edad de 26-35 años, el otro 66% de las muestras, distribuidos en porcentajes de 33% dijo estar entre los rangos de 46-55 años y más de 56 años de edad.

Cuadro Nº.15. Formación profesional de trabajadores sociales.

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Licenciatura	3	50%
Especialización	1	17%
Maestría	2	33%
Doctorado	0	0%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico Nº.15. Formación profesional de trabajadores sociales.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

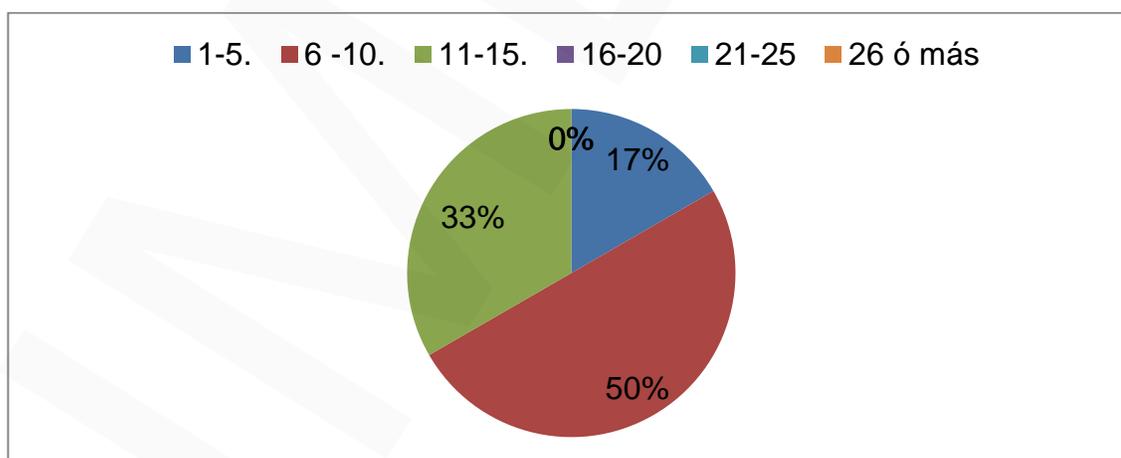
Según, el 50% de los encuestados expresó poseer una formación educativa de licenciatura; en ese sentido, otro 33% manifestó tener un nivel educativo de maestrías, mientras, que un 17% dijo que su nivel educativo es especializado.

Cuadro Nº.16. Años de servicio de trabajadores sociales.

Rango de tiempo	Cantidad	Porcentaje
1-5	1	17%
6-10	3	50%
11-15	2	33%
16-20	0	0%
21-25	0	0%
26 ó más	0	0%
Total	19	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico Nº.16. Años de servicio de trabajadores sociales.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

La experiencia es un complemento importante para el desarrollo de cualquier ser humano, por lo que el 50% de los encuestados expresaron tener de 6 a 10 años de servicio, otro 33% ostento poseer de 11 a 15 años de labor; en esa perspectiva, un 17% de las muestras manifestó tener de 1-5 años de servicios.

Cuadro N°.17. Acciones del trabajador social para la integración laboral.

Acciones	Cantidad	Porcentaje
Promoción	0	0%
Prevención	0	0%
Apoyo	0	0%
Atención	6	100%
Rehabilitación	0	0%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.17. Acciones del trabajador social para la integración laboral.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

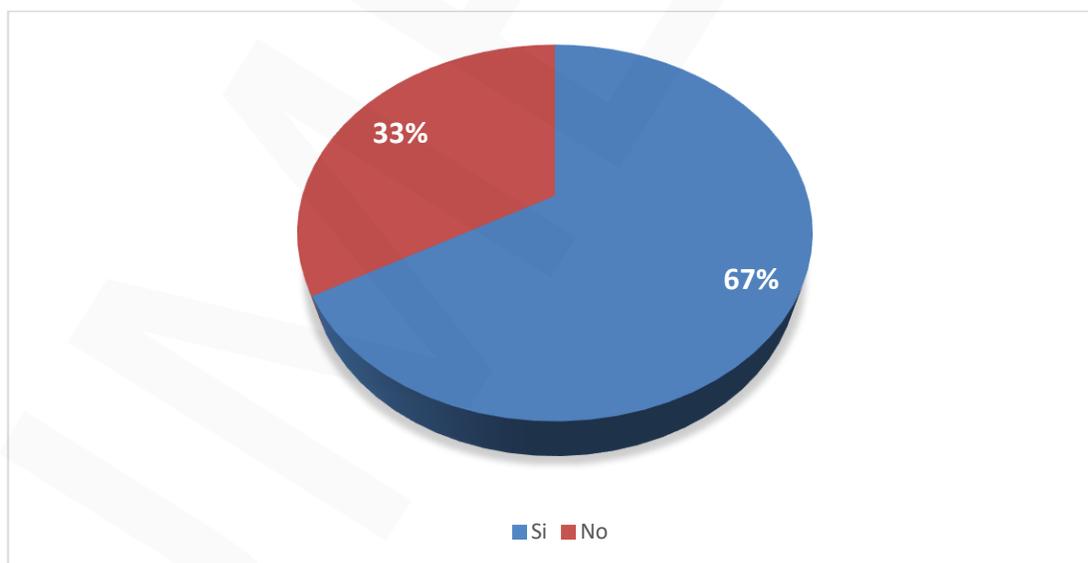
De las opciones ofrecidas a las muestras entrevistadas, el 100% seleccionó la variante atención, como acción realizada para la integración de personas con discapacidad.

Cuadro N°.18. Programas de atención a la diversidad de la institución.

Atención	Cantidad	Porcentaje
Si	4	67%
No	2	33%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.18. Programas de atención a la diversidad de la institución.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

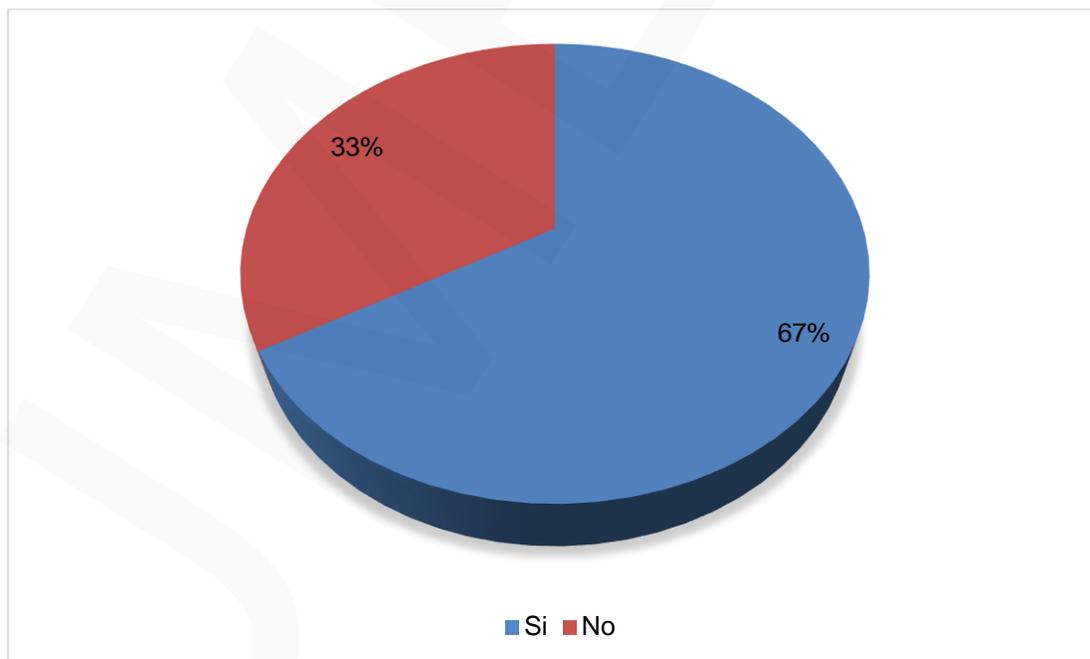
Los programas de atención son esenciales para el desarrollo y desempeños de las instituciones, por lo que el 67% de los encuestados manifestó que la institución cuenta con programas de atención a la diversidad, sin embargo el otro 33% dijo que no.

Cuadro N°.19. Apoyo interinstitucional para PCD.

Apoyo	Cantidad	Porcentaje
Si	4	67%
No	2	33%
Total	19	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.19. Apoyo interinstitucional para PCD.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

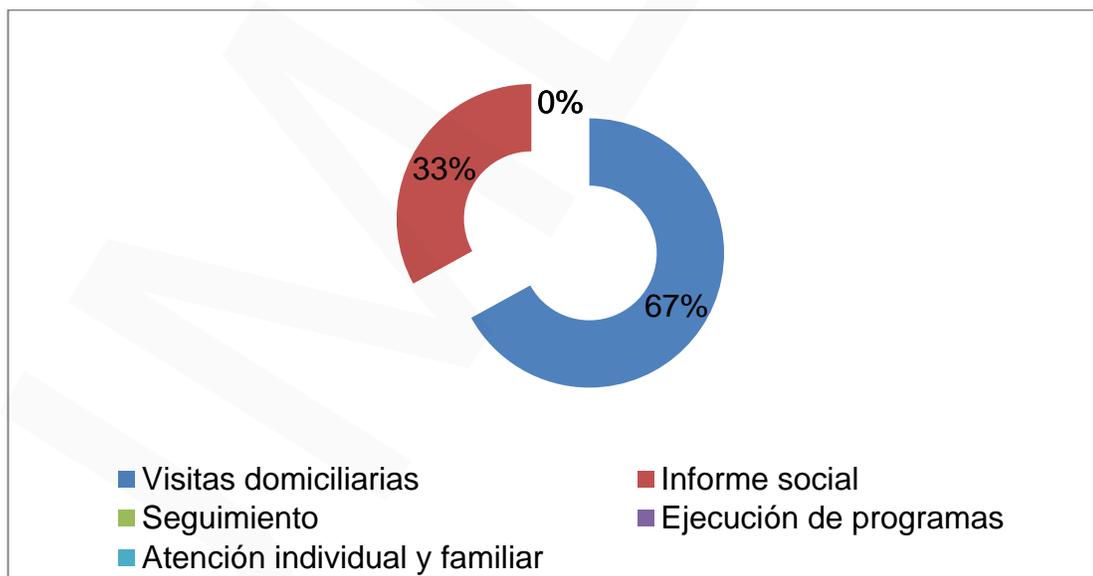
La canalización interinstitucional de apoyo, desde las oficinas donde se labora es un aspecto importante que permite brindar respuesta laboral a personas discapacitadas. En ese sentido un 67% manifestó que si se realiza el trabajo de las oficinas para tal fin, mientras que otro 33% expresó lo contrario.

Cuadro N°.20. Formas de intervención del trabajador social para PCD.

Formas	Cantidad	Porcentaje
Visitas domiciliarias	2	67%
Informe social	4	33%
Seguimiento	0	0%
Ejecución de programas	0	0%
Atención individual y familiar	0	0%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.20. Formas de intervención.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

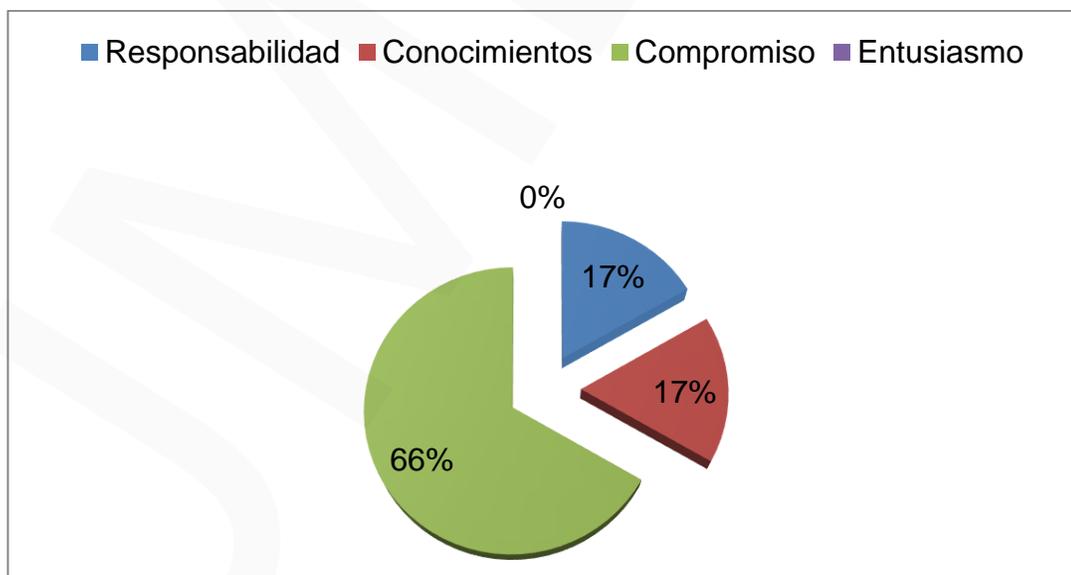
En este punto, el 67% las muestras encuestadas ostentaron que como trabajador social utilizan los informes sociales como forma de intervención para la atención de personas con discapacidad; sin embargo, otro 33% manifestaron utilizar las visitas domiciliarias.

Cuadro N°.21. Desempeño de las personas con discapacidad física.

Desempeño	Cantidad	Porcentaje
Responsabilidad	1	17%
Conocimientos	1	17%
Compromiso	4	67%
Entusiasmo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.21. Desempeño de las personas con discapacidad física.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

El 67% de las muestras encuestadas expresó que las personas con discapacidad tienen un desempeño comprometido, mientras, que el 34%, distribuido en porcentajes de 17% señalaron que las personas con discapacidad tienen un desempeño responsable y con conocimientos.

Cuadro N°.22. Dificultades de las personas con discapacidad física.

Dificultades	Cantidad	Porcentaje
Accesibilidad	2	32%
Actitudes negativas por parte de otros	1	17%
Poca Normativa	1	17%
Poca adecuación	1	17%
Oportunidades	1	17%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.22. Dificultades de las personas con discapacidad física.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

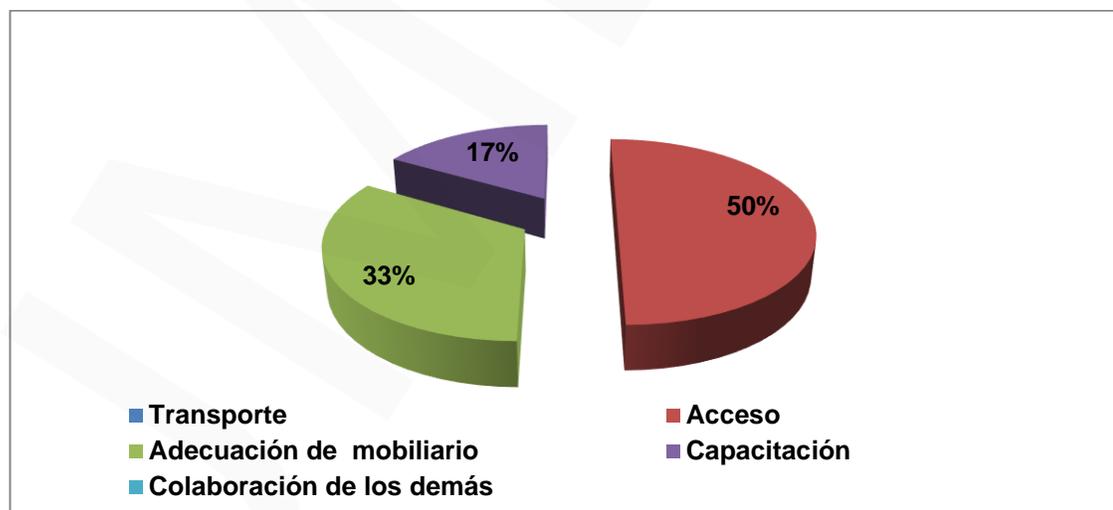
Las personas con discapacidades en el ámbito laboral afrontan muchas dificultades, por consiguiente, de las variables mostradas a los entrevistados un 32% de los seleccionó accesibilidad; sin embargo, un 68% distribuidos en porcentajes de 17% optó por accesibilidad, actitudes negativas por parte de otros, poca normativa, poca adecuación y oportunidades como dificultades que afrontan las personas con discapacidad.

Cuadro N°.23. Aspectos de contribución al desempeño laboral de PCD.

Aspectos de contribución	Cantidad	Porcentaje
Transporte	0	33%
Acceso	3	50%
Adecuación de mobiliario	2	0%
Capacitación	1	17%
Colaboración de los demás	0	0%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.23. Aspectos de contribución al desempeño laboral de PCD.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

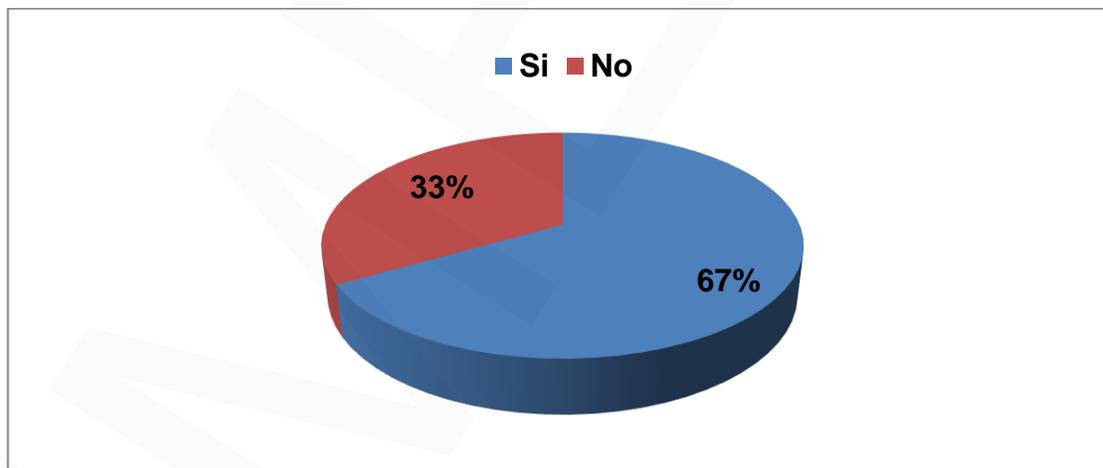
Al preguntarle a los encuestados sobre lo que podría ayudar en el desempeño laboral de las personas con discapacidad, un el 50% contestó que el acceso contribuiría, otro 33% expresó que la adecuación de inmobiliaria sería de gran utilidad y un 17% dijo que la capacitación es un aspecto de suma importancia para elevar el desarrollo laboral de los discapacitados.

Cuadro N°.24. Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.

Consideración	Cantidad	Porcentajes
Si	4	95%
No	2	5%
Total	6	100%

Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Gráfico N°.24. Medidas pertinentes y efectivas por parte del Estado.



Fuente: encuesta a trabajadores sociales, 2018.

Al cuestionar a las muestras entrevistadas si consideraban que el Estado había adoptado medidas efectivas y pertinentes para que la sociedad tome mayor conciencia, respecto las personas con discapacidad, el 67% contestó si, sin embargo, el 33% dijo que no.

CONCLUSIÓN

Después de haber culminado este trabajo puedo decir que:

- Desde mi punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad física es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.
- Las personas con discapacidad merecen ser tratados igual que al resto de la población, sin embargo, en nuestro país existen instituciones donde laboran parte de este grupo de personas por lo que el aporte recibido por sus compañeros de trabajo.
- Se ha comprendido que las personas con discapacidad física que laboran y prestan su servicio en las diversas instituciones no se sienten aislado ante el mundo, porque reciben asistencia que ayudan mejorar su calidad de vida.
- El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones, tanto dentro y fuera de la institución donde laboran.

RECOMENDACIÓN

Podemos recomendar que:

- Que el Estado, a nivel de las instancias jerárquicas, continúe designando personal idóneo para aquellos departamentos u oficinas encargados de ejecutar las normas legales y programas en materia de discapacidad.
- Las diversas instituciones que está compuesta por una parte de su mano de obra de personas con discapacidad física deben prestar más atención en cuanto a elevar la autoestima y valores universales, ya que como seres humanos las personas con discapacidad necesitan el apoyo de la mayoría de los estamentos del Estado, para ofrecerle una mejora calidad de vida.
- También es necesario tomar en cuenta que existe una población con discapacidad que debido a la severidad de su condición, no califican para ser insertados en plazas de empleo regulares, para esta población es necesario implementar un abordaje diferente y que el Estado, en conjunto con la sociedad civil proporcionen la opción de Centros Especiales de Empleo, en los cuales estas personas puedan desempeñar una actividad productiva dentro de un ambiente protegido. La creación de este tipo de empleo está contemplada en la ley panameña como una responsabilidad del Estado, sin embargo en la actualidad no existen estas opciones de empleo para las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cordero, Rafael. (2004) La Discriminación Light, México D.F., Plaza y Valdez.
- Asamblea Nacional de Diputados. (1999) Ley 42 del 27 de Agosto de 1999. Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Borea F. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local. Universidad Nacional de San Martín. México.
- Carter Batiste, Linda, (2001). Cómo determinar si una persona tiene discapacidad”, La esquina de los consultores, V.02, No.04, pp.
- Casado, Demetrio (1993) Ante la Discapacidad. Clase Iberoamérica, Buenos Aires.
- Cendrero, L., Quintanilla B. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, Universidad Complutense de Madrid. España.
- Contraloría General de la República efectuada (2015) Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
- Córdoba Mendoza, Antonio (2007) Discapacidad: Un Análisis de las Instituciones. Revista centroamericana de Ciencias Sociales. Panamá.

- De Lorenzo, Rafael (2009) Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Espina, A. y Ortego, A. (2003). Discapacidades físicas y sensoriales. Aspectos psicológicos, familiares y sociales. Ed. CCS. ISBN: 84-8316-718-2.
- Gólcher Ileana (2003) Escriba y Sustente su Tesis. 6ta edición. Panamá.
- Guía de Apoyo Pedagógico (2015) Necesidades Educativas Especiales en el Nivel de Educación Parvularia. Chile.
- G.E. Delgado; C.S y otros (2008) La Discapacidad en el Cine: un Estudio Descriptivo. Tesis U. Mayor, Santiago, 2008. G.E. Delgado; C.S. Guzmán; K.S. Naguil; S.E. Palma; M.B. Urcelay. Prof. Guía: B. Yankovic.
- Gutiérrez, A. (2010). X Congreso Nacional de Empleo con Apoyo, España.
- La Cadena, Juan Ramón. (2003) Minusválidos psíquicos y derechos del hombre, Barcelona, J.M. Bosch, 2003.
- Lozano E. (2008). Boletín Electrónico Surá # 154, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, artículo Objeto y Modo de Actuación del Trabajador Social.

- Malhotra, N. (2008). Investigación de Mercados: Un Enfoque Práctico (Vol. Quinta Edición). México: Pearson Educación.
- Morelo L., González V. (2014). Acceso y movilización de personas con discapacidad físico-motriz en Instituciones de Educación Superior Cartagena de indias, 2011. Universidad de Cartagena. Colombia.
- Naciones Unidas. (2013) Propuesta de Acción para las Personas con Discapacidad.
- Norma Oficial Mexicana para la Atención Integral a Personas con Discapacidad (1998) (NOM-173-SSA1).
- Organización de Estados Americano (1999) Marco Legal de la Discapacidad, Junio.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS) 1980, Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM).
- Palomo, J. (2012). La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad. COCEMFE Servicios Centrales. España.
- Secretaría Nacional de Discapacidad (2007) Manual de Organización y Funciones.

Infografía

- http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/p_dis.htm Publicado el 25/04/2007
- <http://www.senadis.gob.pa/?p=1941>. Publicado el jueves 28 de junio de 2007
- <http://indiseguridad.blogspot.com/2016/04/el-futuro-de-los-discapacitados-en-el.html>
- <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares2856xxvi.htm>
- <http://www.revistadefomentosocial.es/index.php/todos-los-documentos/269-270/3063-269-270ds2>
- <http://revista.academiamestre.es/2010/11/factores-que-favorecen-los-procesos-de-insercion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual/>

ANEXOS

ANEXO N.º 1. ENCUESTA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS CON PCD

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO ENCUESTA AUTOADMINISTRADA PARA FUNCIONARIOS PCD				
Objetivo: determinar los factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Panamá. Le agradecemos su colaboración para completar la presente encuesta, de manera que genere información para el análisis científico que aporte al planteamiento de proyectos.				N°.
Instrucciones: Por favor responda las siguientes preguntas, Marque con una X su respuesta.				
Datos generales:				
1.Sexo: H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	2. Edad: 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56 o más <input type="checkbox"/>			
3.Nivel educativo: Bachiller <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/>				
4.Años de servicios: 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 26 o más <input type="checkbox"/>				
5.Cargo según funciones: Apoyo <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Directivo <input type="checkbox"/> Gerencial <input type="checkbox"/>				
Aspectos relacionados con los factores influyentes:				
6. ¿Qué factores favorables influyen en su integración laboral?				
Políticas públicas <input type="checkbox"/>	Motivación <input type="checkbox"/>	Apoyo Familiar <input type="checkbox"/>	Experiencia <input type="checkbox"/>	Formación <input type="checkbox"/>
7. ¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades en el área laboral que se desempeña?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			
8. En el ámbito laboral, ¿qué dificultades enfrenta usted para el desempeño de sus funciones?				
Accesibilidad <input type="checkbox"/>	Actitudes negativas de otros <input type="checkbox"/>	Poca normativa <input type="checkbox"/>	Poca adecuación <input type="checkbox"/>	Falta de confianza <input type="checkbox"/>
9. ¿Qué aportes usted brinda a la Institución donde labora?				
Responsabilidad <input type="checkbox"/>	Conocimientos <input type="checkbox"/>	Compromiso <input type="checkbox"/>	Entusiasmo <input type="checkbox"/>	Otro: _____
10. ¿La institución donde labora le ofrece algún tipo de atención para la integración laboral?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			
11. ¿Considera deberían mejorar las condiciones de integración laboral en su institución?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			
12. ¿Qué cosas pueden ayudar a mejorar su desempeño laboral?				
Transporte <input type="checkbox"/>	Acceso <input type="checkbox"/>	Adecuación de mobiliario <input type="checkbox"/>	Capacitación <input type="checkbox"/>	Colaboración de los demás <input type="checkbox"/>
13. ¿Considera que el Estado ha adoptado medidas efectivas y pertinentes para que la sociedad tome mayor conciencia respecto a las personas con discapacidad?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			

**ANEXO N.º 2. ENCUESTA A TRABAJADORES SOCIALES DE
INSTITUCIONES PÚBLICAS QUE CUENTAN CON PCD**

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO ENCUESTA AUTOADMNISTRADA PARA TRABAJADORES SOCIALES				
Objetivo: determinar los factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Panamá. Le agradecemos su colaboración para completar la presente encuesta, de manera que genere información para el análisis científico que aporte al planteamiento de proyectos.				Nº.
Instrucciones: Por favor responda las siguientes preguntas, Marque con una X su respuesta.				
Datos generales:				
1. Sexo: H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	2. Edad: 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56 o más <input type="checkbox"/>			
3. Nivel profesional: Licenciatura <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/>				
4. Años de servicios: 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 26 o más <input type="checkbox"/>				
Aspectos relacionados con los factores influyentes:				
5. ¿Qué acciones realiza el trabajador social para la integración laboral de las personas con discapacidad (PCD)?				
Promoción <input type="checkbox"/>	Prevención <input type="checkbox"/>	Apoyo <input type="checkbox"/>	Atención <input type="checkbox"/>	Rehabilitación <input type="checkbox"/>
6. ¿La institución cuenta con programas de atención a la diversidad?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			
7. ¿Desde las oficinas de trabajo social se canalizan apoyos interinstitucionales para brindar respuesta laboral a las personas con discapacidad?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			
8. ¿De qué forma interviene el trabajador social en la atención de las personas con discapacidad?				
Visita domiciliaria <input type="checkbox"/>	Informe social <input type="checkbox"/>	Seguimiento <input type="checkbox"/>	Ejecución de programas <input type="checkbox"/>	Atención individual y familiar <input type="checkbox"/>
9. ¿Cómo es el desempeño de las personas con discapacidad en la Institución?				
Responsabilidad <input type="checkbox"/>	Conocimientos <input type="checkbox"/>	Compromiso <input type="checkbox"/>	Entusiasmo <input type="checkbox"/>	Otro: _____
10. En el ámbito laboral, ¿qué dificultades enfrenta las PCD en el desempeño de sus funciones?				
Accesibilidad <input type="checkbox"/>	Actitudes negativas de otros <input type="checkbox"/>	Poca normativa <input type="checkbox"/>	Poca adecuación <input type="checkbox"/>	Oportunidades <input type="checkbox"/>
11. ¿Qué cosas pueden ayudar a mejorar el desempeño laboral de las personas con discapacidad?				
Transporte <input type="checkbox"/>	Acceso <input type="checkbox"/>	Adecuación de mobiliario <input type="checkbox"/>	Capacitación <input type="checkbox"/>	Colaboración de los demás <input type="checkbox"/>
12. ¿Considera que el Estado ha adoptado medidas efectivas y pertinentes para que la sociedad tome mayor conciencia respecto a las personas con discapacidad?				
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			