

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

**INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON NECESIDADES
ESPECIALES EN LA EMPRESA PRIVADA**

POR.
RAÚL ANÍBAL MORENO VACCARO

2001

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON NECESIDADES
ESPECIALES EN LA EMPRESA PRIVADA

POR
RAÚL ANÍBAL MORENO VACCARO

Tesis presentada en cumplimiento de los requisitos exigidos para optar por el grado de
Maestría en **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ESPECIALIZACIÓN EN**
RECURSOS HUMANOS

2001

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi trabajo de graduación a mi familia, quienes son la sólida base en la que me apoyo en los momentos de crisis; y son además quienes comparten conmigo los triunfos que Dios en su grandeza me permite gozar.

A mi hijo Raulito, quien fue el motor que me impulsó en la realización del presente trabajo, por ser él una persona con necesidades especiales

A Lelia, mi madre, que con su amor y abnegación sembró en mí el deseo de superación, y me enseñó que con tenacidad y perseverancia se puede superar cualquier obstáculo.

A Roberto, mi padre y amigo, quien con su ejemplo me enseñó que la honradez y la humildad son valores que no se compran ni se venden, que se transfieren de generación en generación, sobre la sólida base de una familia católica.

A Carmen, mi compañera y amiga, quien en mi oído ha sabido pronunciar palabras de aliento en los momentos difíciles, las cuales me dieron el valor para continuar, aun cuando el camino se me tornaba estrecho y empinado

A todas las personas con necesidades especiales, porque son individuos que tienen los mismos derechos y privilegios de vivir una vida digna y decorosa e integrarse a la sociedad sintiéndose útiles, en base a una relación laboral justa y equitativa.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradezco a Dios porque me permitió finalizar con éxito el presente trabajo.

Quiero también dar mi más sincero agradecimiento a la Doctora Yolanda Bazán de Franco, quien me brindó su incondicional asesoramiento para así culminar satisfactoriamente con el presente trabajo.

Igualmente a todos aquellos miembros del personal de CECOMINT, que en uno u otro momento me brindaron su colaboración.

Así como también al licenciado Héctor Escobar, quien me asesoró y apoyó en la confección de este trabajo de graduación.

Y a todos aquellos que me motivaron con su voz de aliento, para alcanzar mi objetivo.

ÍNDICE GENERAL

Resumen en Español.....	1
Resumen en Inglés.....	3

CAPÍTULO PRIMERO

Aspectos Generales y Metodología de la Investigación

1.1 Consideraciones Generales sobre la Inserción Laboral de Personas con Necesidades Especiales.....	5
1.1.1 A Nivel Mundial	8
1.1.2 A Nivel Nacional	21
1.2 Justificación.....	32
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	33
1.2.2 Objetivos Generales.....	34
1.2.3 Objetivos Específicos.....	35
1.2.4 Aspectos Metodológicos	37
1.3 Disposiciones Legales.....	37
1.3.1 Ley 42.....	39

CAPÍTULO SEGUNDO

Aspectos Generales de los Recursos Humanos con Necesidades Especiales

2.1 Situación Actual de las Personas con Necesidades Especiales.....	48
2.1.1 Antecedentes.....	49
2.1.2 Empleador.....	70
2.1.3 Empleado	80
2.2 Clases de Puestos.....	84
2.2.1 Técnicos.....	85
2.2.2 Administrativos.....	85

CAPÍTULO TERCERO

Aplicación y Análisis de la Encuesta a los Empleadores.

3.1	Los Empleadores.	88
3.1.1	Industrial	89
3.1.2	Servicios	89
3.2	Aplicación de la Encuesta.	90
3.2.1	Variables e Indicadores.	90
3.2.2	Formato de la Encuesta.	94
3.2.3	Hipótesis de Trabajo	98
3.2.4	Población y Muestras.	98
3.2.5	Recolección de Datos.	99
3.2.6	Tabulación.	100
3.3	Análisis de las Variables.	102
3.3.1	Concentración de Resultados.	102
3.3.2	Resultado por Variable	104

CAPÍTULO CUARTO

PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE PERMITAN UNA ADECUADA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES-ESPECIALES EN EL SISTEMA EMPRESARIAL.

4.1	Consideraciones para el Empleador	117
4.1.1	Contrato de Trabajo	118
4.1.2	Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos	121
4.2	Propuestas para el Mejoramiento del Empleado con Necesidades Especiales.	126
4.2.1	Derechos	127
4.2.2	Deberes y Obligaciones	130
4.2.3	Programas	132
4.3	Beneficios	139
4.3.1	Fiscales.	139
4.3.2	Comunitarios.	140

Conclusiones y Recomendaciones	
Conclusiones	144
Recomendaciones ...	145
Bibliografía	146
Anexos	150

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Empresas Públicas y Privadas (Y Planilla).....	11
Cuadro N° 2 Personal Discapacitado Según Tipo de Deficiencia . . .	24
Cuadro N° 2.A Personal Discapacitado Según Tipo de Empresa.....	24
Cuadro N° 3 Personal Discapacitado Según Tipo de Edad.....	25
Cuadro N° 4 Personal Discapacitado Según Condición Laboral ...	26
Cuadro N° 5 Personas con Necesidades Especiales Laborando Según Actividad Laboral	26
Cuadro N° 6 Certificaciones de Discapacidades Expedidas a Favor de Empleadores . . .	27
Cuadro N° 7 Cantidad de Trabajadores en Industria de Buena Voluntad Durante el Periodo 2000.....	27
Cuadro N° 8 Implicaciones de las Alternativas Laborales ...	47
Cuadro N° 9 Variables e Indicadores.....	93
Cuadro N° 10 Formato de Encuesta ...	95
Cuadro N° 11 Hoja de Tabulación . . .	101
Cuadro N° 12 Concentración de Resultados.....	103

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No.1 Variable N° 1 Inserción Laboral.....	104
Gráfica No.2 Variable N° 2 Orientación.....	105
Gráfica No.3 Variable N° 3 Adaptación.....	106
Gráfica No.4 Variable N° 4 Seguimiento	107
Gráfica No.5 Variable N° 5 Obstáculos de Integración.....	108
Gráfica No.6 Variable N° 6 Empleadores	109
Gráfica No 7 Variable N° 7 Servicios de Apoyo.....	110
Gráfica No.8 Variable N° 8 Salario.....	111
Gráfica No.9 Variable N° 9 Ambiente Físico	112
Gráfica No 10 Variable N° 10 Supervisión y Estilo Gerencial.....	113

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Alternativas en Proceso de Integración Laboral.....	45
Figura N° 2 Diseño de Cuestionario	96

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Sistema de Rehabilitación Integral.. .. .	151
Anexo 2 Sistema de Rehabilitación Profesional.....	152
Anexo 3 Sistema de Rehabilitación Profesional – Proceso de Evaluación.....	153
Anexo 4 Sistema de Rehabilitación Profesional – Proceso de Formación Profesional..	154
Anexo 5 Sistema de Rehabilitación Profesional – Proceso de Adaptación	155
Anexo 6 Sistema de Rehabilitación Profesional – Proceso de colocación	156
Anexo 7 El Empleo y la Jeraquización de Necesidades	157
Anexo 8 Adaptación Mutua de “Inválidos” y Trabajos	158
Anexo 9 Colocación y Ubicación Productiva.	159

RESUMEN EN ESPAÑOL

El mundo del trabajo tiene en estos momentos grandes transformaciones que nos muestran la fuerte tendencia a la globalización de la producción, a la modificación de las pautas de comercialización y el marcado crecimiento de la venta de servicios.

Por otra parte, los gobiernos profundizan sus políticas de privatización de reducción de los puestos de trabajo en el sector público, a lo que se agrega el imparable avance tecnológico, hechos que provocan en el común de los trabajadores importantes cambios.

La alta competencia, la especialización, los programas de reconversión laboral, se transforman en implacables filtros para los trabajadores que, sumados a la creación tecnológica, van acrecentando el número de personas sin ocupación; situación de la que no escapa Panamá, y a la cual se suman de manera especial y trascendental las personas con necesidades especiales.

Estos aspectos nos motivaron a desarrollar nuestro trabajo sobre el tema: “Inserción Laboral de Personas con Necesidades especiales en la Empresa Privada”. Surge esto luego de que el análisis realizado de la situación de inserción laboral en nuestro país, mostrará grandes dificultades para este sector.

Especialmente cuando las diferentes asociaciones de personas con discapacidad, como las organizaciones que brindan servicio de educación, habitación o rehabilitación luchan por el mayor y mejor grado de integración, y uno de los objetivos más precisos es ubicar a la persona en un trabajo, integrado y competitivo, pero la realidad muchas veces nos indica que esto no es posible, o casi imposible, y surgen como impedimento algunas razones como:

- Falta de conocimiento y credibilidad de los empleadores .
- Excesiva oferta de mano de obra con relación a la demanda.
- Creciente exigencia de mayor capacitación y especialización.

A esto se suma que no siempre las personas con necesidades especiales tienen hábitos y capacidades para el trabajo.

En sí este proyecto contiene consideraciones generales sobre la inserción laboral de personas con necesidades especiales incluyendo la justificación y metodología del estudio, y aspectos legales que regulan todo lo relacionado a los trabajadores discapacitados.

Se aplicó una encuesta, un cuestionario y entrevistas a los empleadores de empresas privadas para identificar aspectos importantes de la inserción laboral, la orientación, adaptación, seguimiento, obstáculos de integración, servicios de apoyo salario, ambiente físico, entre los principales temas investigados.

En el estudio y desarrollo del proyecto se obtuvo finalmente información para establecer u obtener una idea clara del problema actual de la integración laboral de las personas con necesidades especiales; lo que nos permite brindar un aporte a través de una serie de sugerencias y recomendaciones, esperando que contribuyan al fortalecimiento de los discapacitados en Panamá

SUMMARY

The business world has, at this moment greatest transformations, this shows the strong tendency to the production's globalization, the modification of the commercialization's rules and the strong increasing of sale services.

By the other hand, governments deepen its politics of privatization, the decreasing of vacancies into the public sector, besides all these factors, we have to add the technological advances that have important changes in workers. The high levels of competence, educations, the programs of labor conversion transform itself in relentless filters for workers that increase the number of persons without a job. This is a situation that Panama cannot escape, particularly, the persons with special necessities.

Aspects like these, influenced my decision to develop this task about "Labor insertion of persons with special necessities in private enterprises".

After a deeply analysis of the labor insertion's situation in our country; we realized that this sector has many difficulties specially when different association of disable persons, likewise organizations that make an effort to offer them a better life, like to teach, to qualify, and to enable them in order to get a job, but, this in reality, is impossible. Some obstacles make unsuccessful this ideal, as for instance.

- The employers' lack of knowledge
- The excessive workmanship's offer -vs- demand.
- The increasing demand for personnel with high levels of education.

Besides all these things, we have to add that all the disable persons have not the custom and the skill to fulfill a job

The contents of this task has general considerations about labor insertion of persons with special necessities including the justification, the study's methodology and legal aspects that regulate all the facts related with workers within this category.

We made an investigation, a list of questions and interviews to private enterprises' workers in order to identify important aspects of labor insertion like. orientation, adaptation, pursuit, integration's obstacles, support service and physical environment among others.

Through this project, finally, we obtained a clear idea about the problem of labor insertion of persons with special necessities. This let us to give a contribution by means of a series of suggestions and recommendations, trusting to contribute to the strengthen of disable persons in Panama.

Translated by: Doralys Adames

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS GENERALES Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Consideraciones generales sobre la inserción laboral de personas con necesidades especiales

En este capítulo, se desarrolla una serie de aspectos teóricos y conceptuales relacionados directamente con el tema de nuestra investigación, igualmente, se destacan los diferentes casos metodológicos que se consideran en este trabajo, de manera tal, que cumpla con los requerimientos científicos que exige este tipo de investigación

Antes de iniciar el desarrollo de esta parte de la investigación, consideramos pertinente dejar claro una serie de conceptos

En primera instancia, consideramos el término inserción laboral, que también es conocido como integración laboral. Al respecto, el Manual de Educación indica lo siguiente

“Resultado de la participación de una persona en las operaciones incorporadas a la cultura de trabajo. La integración implicará que las personas que tienen características distintas se incorporen a una organización (o centro de trabajo) y a un grupo teniendo presentes las bases de igualdad en las relaciones”¹

Vemos que la inserción laboral es la integración de cualquier persona con edad adulta y persona con necesidades especiales en el ámbito del trabajo con el fin de subsistir en la sociedad, honradamente. Vale la pena destacar que la persona con necesidades especiales es aquel individuo con restricciones o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal

¹ Manual de la Educación. Océano Grupo Editorial, S.A. España 1998. Pág. 272

A continuación, presentamos algunos conceptos básicos que son utilizados comúnmente para tratar sobre personas con necesidades especiales

MINUSVALÍA:

La Organización Internacional del Trabajo define la minusvalía como una situación desventajosa para una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un papel social que es normal en su caso según su edad, sexo, y factores sociales y culturales

Ocurre cuando las personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales, que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos, constituyendo una situación de desigualdad

DISCAPACIDAD:

Algunas Organizaciones Internacionales de Discapacitados definen a la discapacidad, como ese gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente que se registra en la población mundial y que revisten la forma de deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales, de una dolencia que requería atención médica o incluso una enfermedad mental que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social²

La incorporación al mercado laboral a través del desarrollo de actividades productivas, es el primer peldaño al que aspira toda persona con necesidades especiales para alcanzar la plena realización de sí mismo y la integración en el desarrollo de la vida social y económica de nuestra sociedad. A pesar de lo antes mencionado, no podemos obviar el hecho de que las personas con necesidades especiales se enfrentan a mayores obstáculos que pares, cuando intentan acceder al mercado laboral, porque la minusvalía es vista como algo que afecta el resto de sus aptitudes, incluso su capacidad de ser productivos e independientes.

Esto, obviamente, nos hace perder de vista el hecho de que toda persona con necesidades especiales puede desarrollar un trabajo productivo y tiene además derecho a un empleo, lo mismo que cualquier otra persona.

Es evidente que algunas personas tienen un tipo de discapacidad que limita su acceso a un empleo, o, en el caso que dispongan de él, son infravaloradas o discriminadas por parte de los compañeros y se dificulta su aproximación a los recursos sociales.

Por eso planificar acciones que incidan en la integración socio-laboral, cuando no se dispone de soportes que la aseguren se convierte en una aventura de difícil pronóstico.

En la práctica, las alternativas y posibilidades de integración han variado entre las distintas categorías de discapacidad, es decir, desde personas que presentan alguna discapacidad física hasta aquellas con discapacidades de tipo cognoscitivo que les impiden afrontar las necesidades que plantea la sociedad. De igual manera, las alternativas abarcan un marco de posibilidades que van desde las residencias especiales hasta el trabajo normalizado (en empresa ordinaria), dependiendo de los factores condicionantes.

1.1.1 A Nivel Mundial

La Asamblea General de las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo están realizando el trabajo informativo sobre la inserción laboral de la persona con necesidades especiales. Esta es una realidad mundial, ya que cada día está naciendo una persona con necesidades especiales. Cifras recabadas, arrojan que, actualmente, se acrecienta en cuatro mil (4,000) el número de personas que desde su nacimiento o en el transcurso de su vida padecen de una discapacidad. Esto conlleva en muchas ocasiones a la imposibilidad de la inserción laboral y otras logran la habilitación o rehabilitación y superación para la vida productiva. Mencionaremos información adquirida, a nivel mundial, sobre la inserción laboral de personas con necesidades especiales.

- URUGUAY

“Según estimaciones de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas (1996), hay en Uruguay doscientos sesenta y cuatro mil (264,000) personas con dificultades físicas o síquicas, de las cuales un cincuenta y dos por ciento (52%), es decir, alrededor de ciento treinta y siete mil (137,000) viven en hogares de bajos ingresos (inferiores a ocho salarios mínimos nacionales)

Estas personas están insuficientemente atendidas en cantidad y calidad de prestaciones. Más de ochenta mil (80,000) personas con discapacidad reciben algún tipo de asistencia a través del Banco de Seguros del Estado (BSE), que atiende a veintiocho mil (28,000) rentistas que han adquirido “una discapacidad por lesiones ocasionales o accidentes de trabajo ”³

De las cifras anteriormente brindadas, se desprende que el sesenta por ciento (60%) de las personas con discapacidad no recibe ningún tipo de ayuda.

El monto de la pensión por discapacidad es de mil quinientos dólares (US\$1 500) (1997) y el recibirla invalida del derecho a trabajar de las personas con capacidad diferente

³ Las Personas con Discapacidad Internet <http://www.serpaj.org.uy/inf97/disca7htm> Derechos Humanos

La nueva Ley de Seguridad Social empeora las condiciones de estas personas, porque en las Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP) no tienen cabida si no trabajan

“El capítulo uruguayo del Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP) ha elaborado un proyecto de ley que en su artículo 1 reclama la compatibilidad entre la actividad del discapacitado por empleo público o privado y la jubilación, pensión o subsidio por discapacidad

La Junta Nacional de Empleo (JUNAE) es un organismo tripartito integrado por trabajadores, empresarios y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), unidad ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) fue creada en 1993. Tiene como cometido la administración del Fondo de Reversión Laboral a fin de utilizarlo para la capacitación de los trabajadores enviados a seguro de paro. Estos fondos han sido aportados desde enero de 1993 a noviembre de 1996 exclusivamente por los trabajadores y en forma bipartita desde esa fecha en adelante. Desde 1996, la JUNAE pudo utilizar estos fondos para otros sectores de la sociedad, entre ellos, la inserción laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, y hasta el presente, estos fondos no han sido utilizados, lo que va en detrimento de las posibilidades ocupacionales de las personas con discapacidad”⁴

⁴ Las Personas con Discapacidad Op cit pags 2 y 3

Hay que dejar constancia de que en estos programas de la JUNAE colaboran países como. Bolivia, Brasil, Colombia, México y Uruguay

En la Comunidad Autónoma de La Rioja existía, al mes de junio de 1996, un total de ciento cuarenta y ocho (148) empresas, públicas y privadas, con una plantilla superior a cincuenta (50) trabajadores, que se distribuyen como se detalla:

CUADRO N°1
EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS (Y PLANILLA)

Tramos	TRABAJADORES			
	51-100	101-500	+500	TOTAL
Agricultura y pesca	1	-	-	1
Energía y agua	-	1	-	1
Minería y química	5	1	-	1
Industria del metal	13	6	2	21
Alimentación	28	11	2	41
Construcción	5	1	-	6
Comercio	8	3	-	11
Transportes	3	2	-	5
II FF y seguros	7	10	-	17
Otros servicios	18	17	4	39
TOTAL	88	52	8	148

Fuente I N S.S 1996

Estas empresas tienen obligación, por Ley, a la reserva del dos por ciento (2%) de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Se puede afirmar que el incumplimiento de esta reserva en esa región es elevado, aunque no se puede

constatar el número de trabajadores discapacitados existente. Esto nos da una idea de la tendencia y evolución que está teniendo la integración laboral de personas con necesidades especiales en Uruguay.

- CHILE

El Fondo Nacional de la Discapacidad (Fonadis) es un servicio descentralizado del Estado, relacionado al Ejecutivo a través del Ministerio de Planificación y Cooperación, que fue creado en 1994, por mandato de la Ley 19.284 de Integración Social de las Personas con Discapacidad, con el propósito de financiar ayudas técnicas, planes, programas y proyectos a favor de este sector de la población, que en Chile supera el millón cuatrocientos mil personas⁵

Entre sus tareas principales, el Fonadis financia proyectos de capacitación e inserción laboral, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades, que son ejecutados a través de terceros (por diferentes tipos de organismos, como municipalidades, servicios de salud, institutos de capacitación, asociaciones de profesionales, etc.) Financia ayudas técnicas, a través de terceros y destinadas, preferentemente, a personas de escasos recursos, financia becas para carreras técnicas y apoya a microempresarios con discapacidad.

⁵ Fondo Nacional de la Discapacidad Integración+Tolerancia=Modernidad Internet <http://www.mideplan.cl>
Chile 25 de Mayo de 2001 Pág. 1

Por otra parte, ejecuta un programa de planes de integración social, que consiste en apoyar técnicamente a un determinado número de municipios para que incorporen la discapacidad en sus políticas comunales, a través de tres acciones básicas diagnóstico, accesibilidad e integración escolar. Asimismo, el Fonadis desarrolla un programa de difusión y sensibilización, que en lo esencial crea instancias para dar a conocer la realidad de las personas con discapacidad, genera instrumentos informativos y realiza iniciativas que apunten a un cambio cultural respecto a estas personas, que son ciudadanos como cualquier otro con derechos y deberes.

El Fonadis se ha propuesto dignificar la condición de las personas discapacitadas, validar sus derechos, exigir para ellos el respeto que se merecen para nunca más ser postergados, proponer que cada estamento social asuma su responsabilidad y promover los procesos de integración a nivel local. Cuando cada comuna, municipio y comunidad local abra los espacios necesarios para que sus habitantes con discapacidad ocupen su lugar en la familia, educación, trabajo, ámbito deportivo y cultural y en el quehacer social en general, se estará realmente caminando hacia la modernidad que ese país tanto anhela.

- CUBA

Las transformaciones socioeconómicas emprendidas por la Revolución a partir de 1959, dieron lugar a la implantación de una estrategia de desarrollo que

armoniza el crecimiento económico con las políticas sociales, las que en materia de empleo han estado dirigidas desde el primer momento a procurar un empleo remunerado a cada ciudadano apto para trabajar y a eliminar los altos índices de desempleo y subempleo heredados de los regímenes neocoloniales que precedieron a la Revolución

La desaparición del desempleo se produjo muy rápidamente. Si en 1958 la tasa de desocupación era de un veinticuatro por ciento, ya el Censo de Población y Viviendas realizado en 1970 situó dicha tasa en un uno por ciento (1%), alcanzando el país la condición de ocupación plena, la que logró mantener hasta la década de los años 80, donde se registraron crecimientos del empleo del orden del tres por ciento (3%) promedio anual

Con el derrumbe de la comunidad de países socialistas y en particular la desaparición de la Unión Soviética, unido al recrudecimiento del bloqueo impuesto por los Estados Unidos de Norteamérica desde hace cuatro décadas, la economía de ese país recibió un fuerte impacto, a tal punto que, entre 1989 y 1993, el Producto Interno Bruto decayó en alrededor de un treinta y cinco por ciento (35%)

Esta situación tuvo su lógica repercusión en el empleo, que entre 1990 y 1995 se redujo a un ritmo promedio anual de uno por ciento (1%). Ante este hecho, la

política de empleo adoptada ha estado dirigida fundamentalmente a lograr los objetivos siguientes

- “Potenciar la preparación de la fuerza de trabajo necesaria para los programas de desarrollo que el país encaró como alternativa para salir de la crisis, principalmente en el turismo, la biotecnología y la industria farmacéutica
- Alcanzar un uso más eficiente de la fuerza de trabajo, llevando a cabo procesos de redimensionamiento empresarial y racionalización del personal ocupado en exceso de manera gradual y ordenada, proceso que comenzó por los Organismos de la Administración Central del Estado.
- Proteger a los trabajadores que resulten afectados por los procesos de racionalización de las plantillas, dictando normas jurídicas que establezcan garantías o subsidios a los trabajadores en función del tiempo de servicios prestados, partiendo del principio de no dejar a ningún trabajador desamparado
- Desarrollar programas de empleo territoriales, priorizando aquellas provincias y municipios con una situación más difícil
- Desarrollar programas de capacitación, tanto de recalificación para las personas racionalizadas, como de otras en busca de empleo, dirigidos a facilitar su inserción laboral
- Mantener, no obstante las difíciles condiciones económicas, la política de garantizar la ubicación laboral de los jóvenes recién egresados de la

enseñanza superior y proteger a los que se gradúan de la enseñanza técnico-profesional

- Crear programas de empleo especiales dirigidos a los sectores de la población más vulnerables, como son las personas discapacitadas, madres solteras y otros segmentos poblacionales que lo requieran ”⁶

DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR

LOS JEFES DE ESTADO PARTES DEL MERCADO COMÚN DEL SUR

Considerando que los Estados Partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la humanidad, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Declaración Americana de Derechos y Obligaciones del Hombre (1948), la Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948), la Carta de la Organización de los Estados Americanas-OEA- (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)

ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS Y DERECHOS EN EL ÁREA DEL TRABAJO, QUE PASAN A CONSTITUIR LA “DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR”, SIN PERJUICIO DE OTROS QUE LA

⁶ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social El Empleo en Cuba Internet <http://www.cubagob.cu/dessoc/trabajo.htm> Cuba Mayo 25 de 2001 pág 1

**PRÁCTICA NACIONAL O INTERNACIONAL DE LOS ESTADOS PARTES
HAYA INSTAURADO O VAYA A INSTAURAR**

Promoción de la igualdad

Artículo 2° Las personas con discapacidades físicas o mentales serán tratadas en forma digna y no discriminatoria, favoreciéndose su inserción social y laboral.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas efectivas, especialmente, en lo que se refiere a la educación, formación, readaptación y orientación profesional, a la adecuación de los ambientes de trabajo y al acceso a los bienes y servicios colectivos, a fin de asegurar que las personas discapacitadas tengan la posibilidad de desempeñarse en una actividad productiva

Artículo 3° Los Estados Partes se comprometen a garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres⁷

- ARGENTINA

Oficiar de nexo, entre empresas privadas y personas con alguna discapacidad sensorial o motriz, que necesitan trabajar, es la tarea que desarrolla desde hace ocho años la Fundación Par. En la actualidad, son ochenta las compañías que emplean a trabajadores con problemas físicos para no discriminar y tratar a los discapacitados como a un par

⁷ Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Internet: [Http://www.mrc.gov.br/MERCOSUR/declaracion.htm](http://www.mrc.gov.br/MERCOSUR/declaracion.htm)

Después de mucho buscar, Oscar Meinardo dejó de ser un desocupado y, a través de la Fundación Par, consiguió empleo en el supermercado Wall Mart donde está a cargo de la recepción de mercaderías de cincuenta (50) departamentos. Oscar Meinardo padece de una discapacidad motriz a causa de la poliomielitis que sufrió cuando era muy pequeño y ahora, a los cuarenta y nueve (49) años, recuerda que desde que se acogió al retiro voluntario dispuesto en la privatizada Aerolíneas Argentina, conseguir un nuevo empleo se le transformó en una tarea ardua.

La Fundación Par fue creada en 1988. La coordinadora ejecutiva de la entidad, Beatriz Pellizari, explica que la idea era convocar a quienes tuvieran alguna discapacidad sin compromiso mental para que pudieran ingresar al mercado a nivel competitivo. La fundación se encarga de establecer los contactos entre las empresas interesadas y la comunidad con discapacidad. Esto se hace en forma totalmente gratuita para ambas partes, pero no se trata de una bolsa de trabajo, sino de la ubicación de recursos humanos.

A través de este sistema, fueron ubicadas cuatrocientas cincuenta (450) personas en Buenos Aires. En 1995 se generaron cuarenta y cuatro (44) nuevos puestos de trabajo y, actualmente, hay trescientos setenta (370) personas que buscan empleo en la base de datos de la Fundación.

- ESPAÑA

En España y algunos otros países europeos se está poniendo en práctica el proyecto PIL (Plan de Inserción Laboral), el cual es puesto en práctica por muy variadas ONG's (Asociaciones sin Fines de Lucro) A continuación presentamos algunos datos de este proyecto

“PROYECTO PIL (PLAN DE INSERCIÓN LABORAL)

Para consultas de incentivos

- 1 Acuda a las Asociaciones con Servicios P I L
- 2 Normativa referente al empleo de minusválidos

Si contrata a una persona con deficiencia auditiva:

- Dispone de un trabajador capaz con alta capacidad de concentración, gran retentiva visual, resistencia y agilidad manual Factores que inciden positivamente en su rendimiento profesional
- Cuenta con un equipo profesionalizado de seguimiento y asesoramiento, dentro y fuera de los períodos de prueba de los trabajadores sordos
- Proyecta la imagen de una empresa actual con un compromiso social

- Obtiene subvenciones por creación de empleo y reducciones de la cuota de la Seguridad Social.

MÁS DATOS DE SU INTERÉS

- Los P I L. pretenden facilitar la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes deficientes auditivos
- Este servicio de información y asesoramiento es gratuito
- Este proyecto cuenta con el apoyo técnico y la financiación del Ministerio de Educación y Cultura
- Un equipo de técnicos en iniciativas laborales, buscadores de empleo, responde a sus necesidades

¿Cree que una persona sorda es capaz de trabajar de forma productiva?

Asociaciones con servicios P.I.L.

ADABA		APANDA		ASPANPAL	
Avda Antonio Masa Campos, 26	06011 BADAJOZ	Ronda El Ferrol, 6	30203 Cartagena Murcia	Ctra La Tiñosa/ Ermita, Los Dolores	30011 Murcia
Tel y Fax 924/242626		Tel 968/523752 Fax 968/ 123710		Tel, Fax y Vtx 968/269721	
ASPAS		A.S FRANCISCO DE SALES		ASPAS	
La Coruña, 11/17/ Bajo	37003 Salamanca	Ramon Juan Sender, 9	22005 HUESCA	Progreso, 5/ bajo B	13004 Cd REAL
Tel, Fax y Dts 923/187092		Tel 974/227783		Tel y Fax 926/ 228558	
APANDAPT		ASPAS		ASPAS	
Azcanes, 49/ bajo Izda	45003 Toledo	Francisco Silveta, Nº 19, 2ºF	28028 Madrid	Labradores, 12, 1º	47004 Valladolid
Tel, Fax y Vtx 925/210863		Tel 91/4020688 Fax 91/4010138		Tel 983/395308	
ARANS-BUR					
Paseo de las Fuentecillas, s/n	09001 Burgos				
Tel 947/209497 Fax 947/277914					

Copia del folleto elaborado por FIAPAS en colaboración con El Ministerio de Educación y Cultura y el Fondo Social Europeo. FIAPAS 1997”⁸

1 1 2 A Nivel Nacional (Panamá)

Panamá forma parte de una de las áreas con mayor concentración de población con discapacidades. No hay una estadística fiable, ya que es una población fluctuante debido a los fenómenos económicos que los llevan a ser desempleados y también por la falta de equidad en la distribución de oportunidades. A nivel nacional existen programas que velan por estas personas “PRAXIS”

⁸ Plan de Inserción Laboral Internet <http://aspansor.salman.org/pil.htm> 1998 págs 1 y 2

Se deben formular y aplicar medidas de acción positiva orientadas a garantizar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, considerando el derecho de igualdad de oportunidades y de trato.

Los individuos afectados por una discapacidad deben tener acceso al trabajo, garantía de subsistencia y el reconocimiento de sus derechos como ciudadanos

La OIT ha colaborado aquí en Panamá, desde hace ya varios años, para el acceso al empleo de las personas con discapacidad para que se integren en actividades laborales y de generación de ingresos como miembros activos de la sociedad.

Existen carencias comunes en las diferentes áreas urbanas y más acentuadas en la rural, ya que hay obstáculos para la inserción laboral de las personas con discapacidad, pues la cobertura es limitada y los servicios están centralizados en la capital con programas. Se da también un escaso enlace entre la oferta y la demanda de empleo que hace que se desaprovechen muchas oportunidades de inserción, también se dan los bajos niveles de sensibilización social respecto a las potencialidades, no respetando las diferencias individuales

En cuanto a la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en la colocación de estas personas, podemos mencionar pocas instituciones, como son IPHE-EVE, Ministerio de Trabajo (Programa de colocación, selectiva), Industrias de Buena Voluntad

Debemos tomar en cuenta la identificación de las carencias, necesidades, y prioridades relativas a la integración socioeconómica de las personas con discapacidad

Podemos mencionar que Panamá comparte con los países de la subregión, Guatemala, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua y República Dominicana, las carencias en materia de la inserción laboral de las personas con discapacidad

Panamá no ha reglamentado la Ley 42 de 1999, para obligar a todo negocio a contratar con una buena remuneración a, por lo menos, un discapacitado

Actualmente en Panamá, existen tres instituciones que se dedican a colocar en empresas privadas a personas con necesidades especiales, las cuales son: Ministerio de Trabajo, el Instituto Panameño de Habilitación Especial y las Industrias de Buena Voluntad. La realidad nos dice que son pocas, la

organizaciones que cumplen con las ley para la gran mayoría de empresas que hay en nuestro país. Existe una gran falta de comunicación entre las instituciones que manejan el tema y se requiere un mayor apoyo del sector público como privado.

Mencionaremos en números cuántas empresas emplean a personas discapacitadas y cuantas personas discapacitadas están laborando.

CUADRO 2

Personal discapacitado colocado a través del programa de promoción y sensibilización del Instituto Panameño de Habilitación Especial, según tipo de Deficiencia. (Año 2000)

Discapacidad	T	Sexo	
		H	M
Total	46	40	6
Deficiencia Mental	32	31	1
Deficiencia Auditiva	12	8	4
Parálisis Cerebral	1	1	0
N/E	1	0	1

N/E = No Especificado

FUENTE = Formulario del Programa de Promoción y Sensibilización para el Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad

CUADRO 2.A.

Personal discapacitado colocado a través del programa de promoción y sensibilización del Instituto Panameño de Habilitación Especial, según tipo de Empresa (Año 2000)

Tipo de Empresa	T	Sexo	
		H	M
Total	46	40	6
Privada	33	30	3
Gubernamental	4	4	0
N/E	9	6	3

N/E = No Especificado

FUENTE = Formulario del Programa de Promoción y Sensibilización para el Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad

Podemos apreciar en el cuadro N°2 que de un total de 46 personas discapacitadas, han sido colocadas 31 del sexo masculino y una dama con deficiencia mental, con diferencia auditiva, doce colocados, 8 caballeros y 4 damas, lo que indica una mayor colocación del sexo masculino

El cuadro N° 2.A, nos permite ver que casi en su mayoría, los discapacitados que son tomados en cuenta por el Programa en mención, son considerados por la empresa privada, ya que de los 46 discapacitados, 33 laboran en empresas privadas, de los cuales 30 son hombres y 3 damas. En tanto que en la empresa pública laboran 4 y los cuatro son varones. Vemos que existe una marcada desigualdad hacia la mujer discapacitada

CUADRO 3

Personal discapacitado colocado a través del programa de promoción y sensibilización del Instituto Panameño de Habitación Especial, según Edad (Año 2000)

Edad	T	Sexo	
		H	M
Total	46	40	6
14	1	1	0
15	2	2	0
17	2	1	1
18	6	5	1
19	11	10	1
20	7	7	0
21	3	3	0
22	2	2	0
23	4	4	0
24	2	2	0
25	1	0	1
26	2	2	0
27	1	0	1
30	1	0	1
N/E	1	0	1

N/E = No Especificado

FUENTE = Formulario del Programa de Promoción y Sensibilización para el Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad

En el cuadro N° 3 apreciamos que del personal discapacitado colocado en cuanto a edad, son considerados para el trabajo desde los 14 hasta los 30 años, con tendencias parecidas, a excepción de los jóvenes de 19 y 20 años que muestran una mayor demanda

CUADRO 4

Personal discapacitado colocado a través del programa de promoción y sensibilización del Instituto Panameño de Habilitación Especial, según condición laboral (Año 2000)

Duración	Sexo		
	T	H	M
Total	46	40	6
Temporal	42	36	6
Permanente	4	4	0

FUENTE = Formulario del Programa de Promoción y Sensibilización para el Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad

En el cuadro N° 4 se puede apreciar que de los 46 discapacitados, 42 están en condición temporal, de los cuales 36 son hombres y 6 damas. Lo que nos indica el alto grado de discapacitados sin trabajo seguro

CUADRO 5

Personas con Necesidades Especiales Laborando en los Programas de Producción y Adaptación Laboral del IPHE Según Actividad (Año 2000)

Talleres	No Personas
Costura	24
Piñatería	11
Ebanistería	16
Tapicería	4
Metales	5
Total	60

Fuente IPHE

El cuadro 5 indica que las actividades donde mayormente se desenvuelven son la costura, la piñatería y la ebanistería

CUADRO 6

**MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
DEPARTAMENTO DE MANO DE OBRA
SECCIÓN DE COLOCACIÓN SELECTIVA
(AÑO 2000)**

**Certificaciones de Discapacidad Expedidas a favor de Empleadores
que Contraten Personas con Discapacidad**

Número de Empresas	Número de Trabajadores con Necesidades Especiales
69	175

CUADRO 7

**INDUSTRIAS DE BUENA VOLUNTAD
CANTIDAD DE TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO 2000**

PROGRAMAS	SUBPROGRAMAS	AÑO 2000
Centro de Rehabilitación	Formación Profesional	
	Ebanistería	25
	Sillas de ruedas	5
	Comida rápida	5
	Limpieza y aseo	7
	Empaque	85
	Administración	3
Alianza con el Comercio y la Industria	Adaptación laboral en las empresas	93
	Capacitación en las empresas	15
	Capacitación laboral	110
	Colocación en puestos de trabajo	78
	Total	426

Podemos apreciar en el cuadro N°7, que las Industrias de Buena Voluntad, es una entidad que brinda un gran apoyo a las personas con necesidades especiales. En su centro cuenta con 130 personas, distribuidas en unidades de ebanistería, sillas de ruedas, comida rápida, limpieza y aseo, empaque y administración. Por otro lado, que en el programa de alianza con el comercio y la industria para el año 2000 había 296 discapacitados

Sobre los programas PRAXIS

El esfuerzo más destacado en este sentido lo constituyó la formulación y ejecución del proyecto RLA/89/MO6/SPA de apoyo a la inserción laboral y al desarrollo de actividades generadoras de ingreso de las personas con discapacidad, con el que se pretendía demostrar la posibilidad de lograr que las personas con discapacidad se integraran en actividades laborales y de generación de ingresos como miembros activos de la sociedad, utilizando esquemas de actuación basados en el aprovechamiento de los recursos existentes y adecuados a las necesidades del área, por una parte, y dejar establecidas estructuras nacionales capaces de asumir de forma continuada la promoción y el desarrollo de estos esquemas, de acuerdo con la metodología y los enfoques definidos en el marco del proyecto, por otra

De acuerdo con el mandato recibido, la OIT ha formulado el programa PRAXIS, "Programa de Acción Subregional para la Equiparación de

Oportunidades en la Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad en Centroamérica, Panamá y la República Dominicana” y lo está presentando a diversos donantes potenciales con el fin de poder cubrir su financiamiento y ponerlo en marcha.

Este programa parte de las carencias y obstáculos a enfrentar para la inserción laboral de las personas con discapacidad en la subregión, verificados en la reunión de Guatemala. Entre ellos destacan las bajas coberturas y la centralización de los servicios en las zonas urbanas, con programas y actuaciones incipientes, cuando no inexistentes, en áreas rurales, la atención insuficiente que se presta a las mujeres con discapacidad y a otros grupos de personas discapacitadas, el escaso enlace entre la oferta y la demanda de empleo, que hace que se desaprovechen muchas oportunidades de inserción, los bajos niveles de sensibilización social respecto a las potencialidades y a los derechos de las personas con discapacidad; el limitado acceso de las personas con discapacidad en el diseño de políticas y en la ejecución de actuaciones en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, y la escasa vinculación del voluntariado a estas actuaciones.

Como principios básicos inspiradores del programa PRAXIS, se recogen los enunciados en la reunión mencionada:

- “Participación plena de las personas con discapacidad, individualmente y a través de sus organizaciones, en la formulación e implementación de las políticas, programas y proyectos que les conciernan.
- Incorporación de la perspectiva de los grupos de personas con discapacidad tradicionalmente marginados mujeres, grupos étnicos minoritarios, grupos de edad vulnerables, etc
- Respeto por las tradiciones y valores culturales propios de cada comunidad.
- Normalización Siempre que sea posible y adecuado los servicios para las personas con discapacidad deberán prestarse mediante los esquemas y estructuras dirigidos a la población en general
- Aprovechamiento de los recursos y estructuras existentes en cada comunidad
- Coordinación interinstitucional e intersectorial, a nivel nacional y subregional, y entre las agencias internacionales (OPS, UNESCO, UNICEF, etc) que participan en los esfuerzos para el desarrollo del área.”⁹

El programa, en su conjunto, se caracteriza por ser a la vez flexible y selectivo, y contempla intervenciones múltiples en los diferentes niveles, cuya coherencia vendrá garantizada por la existencia de unos dispositivos de coordinación y de una estrategia común de planificación, asegurada por la Dirección del Programa

Para responder a las líneas principales de acción definidas por los mandantes de la OIT y las organizaciones de y para las personas con discapacidad, PRAXIS configura su estructura en torno a los siguientes módulos.

- **Fortalecimiento institucional**

Fortalecimiento de las organizaciones de y para las personas con discapacidad, de los centros de capacitación y formación profesional, de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, y de las instituciones del Estado.

- **Formación profesional**

Fortalecimiento de los planes y programas de formación profesional, con miras a lograr la incorporación normalizada de las personas con discapacidad en los servicios existentes

- **Integración socioeconómica**

Apoyo directo a la integración socioeconómica de las personas con discapacidad a través de la creación y fortalecimiento de dispositivos que contemplen tanto la colocación en el sector formal como la promoción de microempresas y formas alternativas de ocupación, así como la generación de esquemas de crédito y financiación

Los objetivos, los resultados y las actividades previstas para alcanzarlos, así como los lineamientos operativos del programa, giran en torno a estos tres

⁹ Reunión Nacional de Consulta para la Formulación de un Programa de Acción sobre la Integración Socio-

módulos principales y están formulados de forma común o específica, según se refieran a los tres módulos, o afecten sólo a uno de ellos.

1.2 Justificación

Las personas con discapacidad tradicionalmente han sido consideradas como una población aparte, disminuida y con limitadas posibilidades de insertarse en la sociedad. Los patrones de conducta discriminatorios y excluyentes, obedecen a conceptos errados, envueltos en el desconocimiento, la ignorancia, la superstición y la falta de sensibilidad del resto de la sociedad, con el consecuente resultado de abusos, negligencia, maltrato y exclusión. Estos factores se agudizan en las áreas de mayor pobreza y las zonas rurales e indígenas.

Las condiciones de vida de las personas con discapacidad, aun en las áreas urbanas, presentan grandes desventajas en relación con sus pares. Tienen un acceso no equitativo a las prestaciones de salud y a los procesos de rehabilitación integral, insuficiente acceso a la rehabilitación profesional, por consiguiente su inserción al mercado laboral y su integración a la vida económica es desventajosa. Las barreras arquitectónicas, actitudinales y socioculturales limitan su participación en la vida comunitaria. Su acceso a la educación, al trabajo, al ejercicio de sus derechos ciudadanos y a las actividades culturales y deportivas, se convierte en tarea difícil y en algunos casos, atentan a sus derechos.

Hasta ahora la atención de las personas con discapacidad en Panamá se ha enmarcado en estrategias institucionales e intersectoriales permitiendo el desarrollo de acciones puntuales en conjunto con organizaciones civiles preocupadas por las carencias evidenciadas en este grupo de atención prioritaria. Sin embargo, estas acciones no han sido concretadas en planes y acciones integrales de Estado sustentadas en un marco de igualdad y equiparación de oportunidades

Estos aspectos antes mencionados son suficiente justificación para desarrollar este trabajo por lo que a continuación presentamos algunos aspectos metodológicos

1.2.1 Planteamiento del problema

Aquí nos hacemos la siguiente pregunta ¿cómo podemos implementar la inserción laboral en nuestras empresas?

Con la ayuda de ciertas instituciones, como el Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, los medios de comunicación escritos, radiales y televisivos y las empresas privadas

Todas estas instituciones tienen que dar información actualizada sobre materia de discapacidad o necesidades especiales, y otras

instituciones tienen que sensibilizarse para contratar un recurso humano con necesidades especiales, que le van a dar buena imagen a la empresa ante la sociedad en que vivimos

1 2 2 El objetivo general es aportar un documento a las empresas privadas que los orienten sobre cómo implementar la inserción laboral de recursos humanos con necesidades especiales

Hay que explicarles los beneficios que tienen las empresas privadas por haber solicitado y nombrado a un recurso humano con necesidades especiales. Además, la imagen que va a proyectar la empresa ante sus competidores va a ser mejor, porque hay que recordar que la piedra angular de toda empresa es el recurso humano, si tenemos un trabajador motivado y un empleador con una mentalidad con sensibilidad humana, tenemos la plena seguridad de echar adelante la producción de una empresa

Lo que hay por hacer es una campaña publicitaria por los medios de comunicación escritos, radiales y televisivos de cómo realizar la inserción laboral de personas con necesidades especiales, para ver los beneficios de la empresa y de los trabajadores discapacitados

1.2.3 Los objetivos específicos son los siguientes:

1.2.3.1 Diseñar un programa sobre procedimiento para el ingreso de personas con necesidades especiales a la empresa privada.

Este objetivo es primordial, ya que uno de los motivos por lo que no se está realizando la inserción laboral de personas con necesidades especiales en Panamá como debiera ser, es la carencia de un buen programa de ingreso al mercado laboral de este recurso humano, además de la falta de comunicación televisiva y radial hacia las personas con discapacidad y las empresas privadas.

El realizar programas de esta índole conlleva:

- a. Elaborar un programa de sensibilización mediante publicidad televisiva, radial y escrita para explicar la necesidad que tienen las empresas por el bien de la comunidad y las ventajas fiscales que tienen las compañías al contratar a una persona con discapacidad.

Además, explicarle a los familiares de personas discapacitadas dónde deben dirigirse para buscar información y llevar la solicitud al reclutamiento para optar por un puesto de trabajo, dependiendo de la necesidad especial que tenga el candidato al empleo.

- b El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe darle seguimiento y reglamentación del artículo 14 de la Ley 1 del 28 de enero de 1992
- c El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en conjunto con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, debe velar por que se cumplan los derechos laborales que debe tener toda persona con necesidades especiales

1 2.3.2 Definir el perfil profesiográfico del candidato que va a ocupar un puesto de trabajo

Con este objetivo deseamos ubicar a cada candidato según sus mejores cualidades y según su discapacidad, siempre y cuando se le defina como una persona laboralmente activa, para que no se le haga sentir mal y sea integrado a la vida comunitaria

1 2 3 3 Describir el puesto de trabajo que va a ocupar

Aquí, nosotros tenemos que realizar una descripción de cargo que esté de acuerdo con la discapacidad, objetivos del cargo, tareas, complejidad de la tarea, experiencia, requisitos, educación y conocimientos requeridos, guías, manuales, procedimientos disponibles, responsabilidad, impacto de errores, supervisión recibida, contactos del cargo, propósito de los contactos, el ambiente de trabajo

y exigencias físicas del trabajo, lo cual tiene que ir ligado con la necesidad especial

1.2.3 4 Dar a conocer los derechos, deberes y obligaciones del trabajador

En este objetivo deseamos ampliar los artículos, disposición y otros en lo que se refiere a la persona con necesidades especiales y que lo explicaremos en el siguiente capítulo

1 2.3 5 Los beneficios fiscales para la empresa que contrate a personas con necesidades especiales

Tiene que ir dentro de la campaña publicitaria sobre la inserción laboral que en capítulo posterior se explicará

1 2.4 Los aspectos metodológicos

Usamos la investigación, internet, las entrevistas y las encuestas

1 3 Disposiciones Legales

A lo largo de estos últimos años, y sin lugar a dudas, a raíz de la declaración de 1981 como Año Internacional de las Personas Minusválidas y el periodo 1983-1992 Decenio de las Naciones Unidas para Impedidos, el derecho de las personas con discapacidad a disfrutar en pie de igualdad de la formación

profesional y de las posibilidades de empleo ha ido siendo reconocido en medida creciente

En nuestro país, el empleo es un derecho reconocido a todos los ciudadanos y en este sentido, la Constitución Política señala en su artículo 59 “El trabajo es un derecho y un deber del individuo, por tanto, es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.”

Igualmente el Código de la Familia contempla aspectos relevantes sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (Artículos 517-520)

Los derechos de las personas con discapacidad, han sido objeto de gran atención por parte de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales, durante mucho tiempo, lo que ha dado como resultado, la aprobación de normas internacionales como el Convenio 159-OIT, y la Recomendación N° 168-OIT, que respalda el derecho de las personas con discapacidad a recibir una formación profesional adecuada y a obtener empleo, no solamente en instituciones especializadas, o en talleres protegidos, sino también junto a personas que no padecen minusvalías en los centros generales de formación en el mercado abierto de trabajo

Con la aprobación de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, conocida también como Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, nuestro país toma las medidas necesarias para favorecer el pleno ejercicio de los derechos de estas personas, con miras a lograr una verdadera equiparación de oportunidades, propiciando su acceso y plena integración a la sociedad. En lo referente a materia de empleo, se reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, la obligatoriedad de contratación de un dos por ciento (2%) de personas con discapacidad a empresas con más de 100 trabajadores y la creación de talleres protegidos como aspectos relevantes.

1.3.1 **Ampliación: Ley 42 de 19 de noviembre de 1997.**

La Ley 42 de 19 de noviembre de 1997, por la cual se crea el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, es un logro para las personas con necesidades especiales, ya que dentro del Ministerio, hay por primera vez una Dirección Nacional de Personas con Discapacidad y que, gracias a esta dirección, se logra modificar en la Asamblea Legislativa la Ley 42 de 27 de agosto de 1999 a favor del derecho de trabajo y que citamos:

“Artículo 41. Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas

con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición

Artículo 42. El Estado, a través de sus organismos pertinentes, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

Artículo 43. El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional. De igual forma, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución. Cuando el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario

Artículo 44. Todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa

El Órgano Ejecutivo que facultado para aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones económicas del país

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, velarán para que se le dé cumplimiento a esta obligación y atenderán las quejas y los reclamos que, ante ellos, se formulen por la contravención del presente artículo.

Artículo 45. Las instituciones o empresas que se nieguen a contratar el dos por ciento (2%) del personal con discapacidad, debidamente calificado para trabajar, estarán obligadas a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia

Los fondos así creados deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizarán para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población

Artículo 46. El Estado propiciará la creación de talleres protegidos, empleos especiales o reservados y regulará y garantizará el derecho a las prestaciones sociales a aquellas personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral. También fomentará, mediante incentivos fiscales, a las empresas que suministren trabajos a los talleres protegidos.

Artículo 47. El Estado, a través de las instituciones competentes, supervisará que los programas de capacitación, dirigidos a personal con discapacidad, se formulen y lleven a cabo de acuerdo con sus necesidades y habilidades, cumplan los requerimientos y posibilidades del mercado laboral y logren sus objetivos ”

Estos son, en términos generales, algunos de los instrumentos legales que buscan promover la inserción o integración laboral de las personas con necesidades especiales

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS GENERALES DE LOS RECURSOS HUMANOS CON NECESIDADES ESPECIALES Y SU INCORPORACIÓN LABORAL

“La incorporación laboral de personas con discapacidad es un proceso que implica acciones continuas y complementarias, desde la evaluación diagnóstica hasta la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo en los lugares menos restrictivos. El entorno más normalizado puede variar según las limitaciones de la persona y las posibilidades que la sociedad ofrece lo que conduce a la integración en el medio menos restrictivo.

En este proceso de planificación de la transición, adquieren gran relevancia los procesos de valoración y el énfasis que se pone en los distintos elementos sobre los que actúa o sobre los que incide.”¹⁰

La integración laboral de las personas con necesidades especiales es pues, 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.

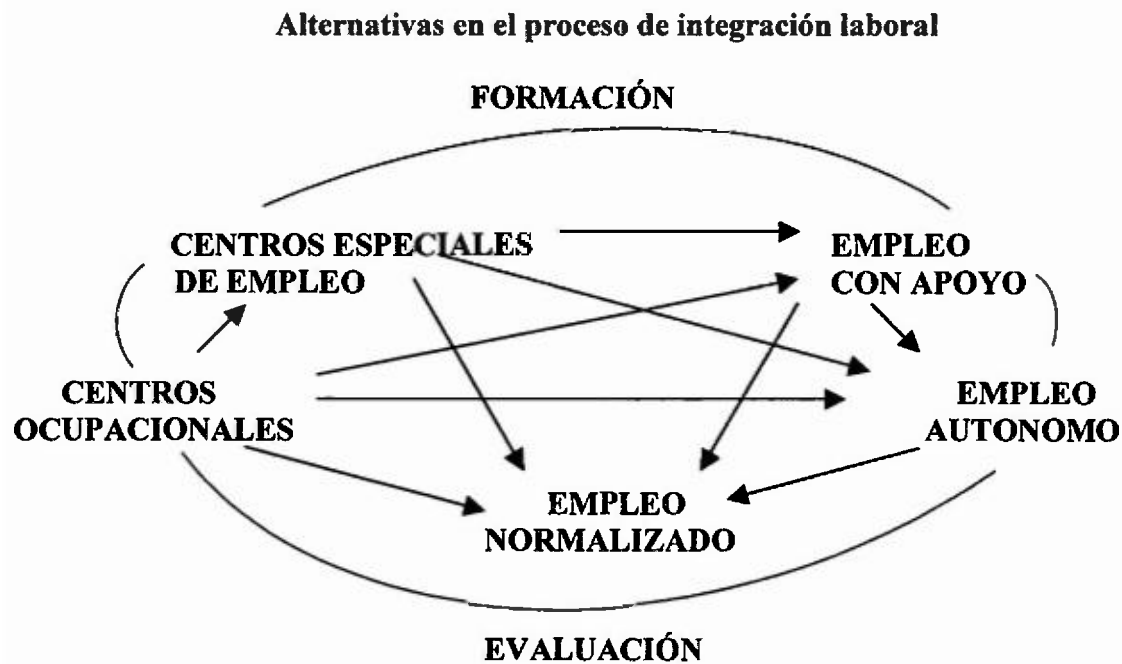
El objetivo final, debe ser el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores.

Sin embargo, hemos de ser conscientes de que quizás por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc), la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

¹⁰ Manual de la Educación. Océano Grupo Editorial, S.A. 1998. Pags. 278 y 279.

En tal sentido entendemos el proceso de acceso al empleo normalizado tal como lo muestra la figura No 1 en la que se disponen de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria. (Ver figura No 1 a continuación)

Figura No 1



Fuente confeccionado por el autor del trabajo

En tal sentido podemos destacar alternativas como las siguientes

- Centros ocupacionales:

Cuya finalidad es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a las personas con necesidades

especiales que no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente.

- **Centros especiales de empleo.**

Son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercadeo, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con necesidades especiales

- **Empleo con apoyo**

Es la alternativa de mayor nivel de integración, promueve el empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad

- **Empleo Autónomo**

Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona

- **Empleo Normalizado:**

Esta alternativa de inserción es, desde nuestro punto de vista, la más integradora (lleva al empleo normalizado), ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad o necesidades especiales

Sin embargo, consideramos que quizás esta alternativa no sea universalmente válida por lo que creemos en la utilidad y justificación de las modalidades anteriormente mencionadas

El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena o la estabilización de una serie de apoyos naturales en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.

Vale la pena resaltar las diferentes implicaciones de las alternativas laborales según indica el Manual de la Educación en el Cuadro No 8, que presentamos a continuación:

Cuadro No.8
IMPLICACIONES DE LAS ALTERNATIVAS LABORALES

ALTERNATIVAS	IMPLICACIONES
Empleo ordinario con personal de soporte	Entrenamiento en el lugar de trabajo y mantenimiento intensivo del personal de soporte, énfasis en el mantenimiento del trabajo
Empleo competitivo	Entrenamiento en habilidades socio-personales Énfasis en la adquisición de conocimientos en las áreas tecnológicas y en los procesos de adaptación a los cambios
Empleo protegido	Disponibilidad de personal de supervisión Énfasis en la integración desde la adecuación del lugar o puesto de trabajo
Entrenamiento en una empresa especializada	Disponibilidad de programas orientados a las empresas Entrenamiento intensivo en habilidades de conducta adaptativa

Fuente Manual de Educación Océano Grupo Editorial, S A España 1998 Pág 279

Vemos que realmente son muy variadas las alternativas de inserción laboral, y de igual manera sus implicaciones, ya que son cónsonas o consecuencia de las diferentes variantes que se dan en las alternativas en el proceso de integración laboral

2.1 Situación actual de las personas con necesidades especiales

“Panamá forma parte de una de las áreas con mayor concentración de población con discapacidades.

Aunque no existe estadísticas fiables, las estimaciones realizadas en los diversos países del istmo centroamericano coinciden en que la proporción de personas con discapacidad sobre el total de la población supera el diez (10) por ciento utilizado como índice de referencia por la Organización Mundial de la Salud y las Naciones Unidas, debido, entre otros factores,”¹¹

En el momento actual, fenómenos como la mundialización y liberalización de la economía y los cambios radicales que se están produciendo en la estructura de la población y del empleo, agravados por la situación de pobreza, desempleo y falta de equidad en la distribución de la riqueza, amenazan con deteriorar aún más la ya difícil situación de este grupo de población, especialmente vulnerable

Las consecuencias pueden ser desastrosas si tenemos en cuenta que, por otro lado, los sistemas tradicionales de protección social están hoy gravemente amenazados incluso en los países más desarrollados

¹¹ Oficina Internacional del Trabajo Programa nacional de acción para la integración socioeconómica de las personas con discapacidad, Panamá, 1999 Pág 2

Por ello, es necesario que se formulen y se apliquen medidas de acción positiva orientadas a garantizar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades y de trato

Para los individuos afectados por una discapacidad, el acceso al trabajo, es, a la vez, garantía de subsistencia y eslabón fundamental para el reconocimiento de sus derechos ciudadanos.

Por otro lado, para el Estado resulta mucho más rentable poner los medios para que esta población pueda trabajar y contribuir activamente al desarrollo de la sociedad, que atender sus necesidades de subsistencia a través de las arcas depauperadas de los sistemas de protección social

2 1.1 Antecedentes

Desde 1946, en Panamá se fundó la primera escuela para niños con retardo mental llamada “Escuela Oficial de Enseñanza Especial” por el Dr. Mariano Gorréz

En 1948, con el apoyo del Ejército de Salvación y otras personalidades, el señor Andrés Cristóbal Toro, persona invidente, creó la denominada “Escuela de Ciegos del Ejército de Salvación”, que fuera la primera escuela para personas ciegas creada en el istmo

Posteriormente en 1950, el diputado José Della Togña fue el representante de la Asamblea Nacional del primer proyecto de ley a favor de los discapacitados, que fue aprobado por la Asamblea, pero lamentablemente vetado por el presidente, por aducir que había falta de presupuesto. Pero en 1951, el mismo proyecto de ley finalmente fue aprobado después de algunas reformas, y se convirtió en la Ley 53 del 30 de noviembre de 1951, misma ley que creó el Instituto Panameño de Habilitación Especial (I.P.H.E.), entidad dependiente del Ministerio de Educación que tiene como fin promover la enseñanza a niños con retardo mental, ceguera y sordera.

Por su parte en 1960, escuelas como el Instituto Nacional, el Instituto Justo Arosemena y el Instituto Istmeño, acogieron dentro de su estudiantado a jóvenes discapacitados, dando como resultado excelentes profesionales tales como Guillermo Moreno, Bienvenido Ortega y Santiago López. Además egresaron los primeros educadores discapacitados tales como Andrés C. Toro, Flórida Paz y José Ramón Wong.

En 1969, se creó el primer Centro de Enseñanza Vocacional Especial, denominado "Centro de Aprendizaje Especial (CAI-IPHE)" que según Resolución N° 82 del 24 de marzo de 1981, se le conoce como "Escuela Vocacional Especial" y cuyos programas especiales, que son de índole

educativo, permiten la integración de estudiantes especiales en colegios vocacionales regulares, primeros medios de formación profesional para personas discapacitadas en Panamá

Para el año de 1970, la “Good Will Industries of America, Inc.”, quiso introducir en Panamá un centro especial para la rehabilitación profesional con talleres protegidos y creó en ese año las llamadas “Industrias de Buena Voluntad”, promotora del proceso de rehabilitación profesional en Panamá y cuyo fin es la inserción de las personas discapacitadas al mercado laboral

En 1980 se creó, bajo la iniciativa de la Dirección Nacional de Empleos (DINE), del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y por solicitud de algunos gremios de discapacitados y funcionarios que laboran en la rehabilitación y habilitación de personas discapacitadas, la unidad “Sección de Colocación Selectiva”

Vale la pena señalar que en este mismo año, se celebró el Año Internacional del Discapacitado y se planteó a nivel gubernamental la necesidad de crear una unidad estructural del Ministerio de Trabajo, especialmente dedicada a la atención del discapacitado en materia laboral, así surgió la sección de colocación selectiva

“Entre los servicios que ofrece la sección de colocación selectiva

- Se atiende y orienta a las personas con discapacidad según las necesidades
- Se coordina con entidades vinculadas
 - Rehabilitación
 - Salud
 - Educación
 - Formación profesional
 - Sector empresarial
- Se brinda apoyo técnico y atención especializada a personas con discapacidades y a sus familiares que así lo ameriten.
- Se promueve acciones de intermediación para promover la inserción laboral de las personas con discapacidades
- Se brinda seguimiento y evaluación al personal colocado en empresas
- Se realizan investigaciones y seguimientos para expedir certificaciones de discapacidad para beneficiar a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad”¹²

Estos servicios de colocación dirigidos a personas con discapacidad en condiciones de desarrollar un trabajo productivo en el mercado laboral a nivel competitivo, se logra mediante la intermediación y sensibilización de los empresarios a nivel privado, quienes ofrecen los puestos de trabajo que estén disponibles en sus empresas o negocios

El trabajador con discapacidad que reúna el perfil solicitado por la empresa es enviado a ella para competir por la oportunidad de empleo

¹² Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Boletín Informativo Un servicio a favor del discapacitado Panamá, 1999 Pág 1

La permanencia del trabajador con discapacidad en su puesto de trabajo, dependerá de su desempeño, responsabilidad y su mística de trabajo.

El asumir con responsabilidad una oportunidad de empleo, abrirá nuevas responsabilidades a otras con discapacidad, porque se demuestra con hechos que el discapacitado es productivo y puede ser útil a sí mismo y a la sociedad

Entre las principales funciones de la Sección de Colocación Selectiva se pueden destacar

- Servir como ente asesor de los discapacitados, principalmente en lo referente a las etapas de evaluación, orientación, formación, colocación y seguimiento
- Coordinar acciones de atención al discapacitado en conjunto con las entidades de habilitación y rehabilitación
- Participar en programas de fomento del empleo y en la recopilación de información estadística, en coordinación con el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social
- Proporcionar un empleo debe ser el objetivo final después del proceso de rehabilitación
- El empleo ofrecido debe estar acorde a sus capacidades residuales de trabajo, a su incapacidad física y sobre todo acorde a la formación profesional recibida

- Llevar un registro de los discapacitados y de las posibles empresas donde desempeñen su trabajo, acorde a su clasificación.
- Promover la inserción de los discapacitados en el mercado laboral al igual que valorar el desenvolvimiento en el mismo, mediante el proceso de seguimiento.
- Participar activamente en campañas de orientación y sensibilización de la comunidad panameña para lograr la aceptación de los discapacitados tanto a nivel social, como a nivel laboral principalmente en los sectores públicos, empresarial, sindical y privado
- Contribuir en la formación de nuevas leyes destinadas a proteger al discapacitado, así como lograr la modificación de las ya existentes.
- Debe tratarse al máximo de evitar que los demás trabajadores segreguen a los trabajadores discapacitados por no considerarlos aptos de realizar los diferentes trabajos asignados
- La colocación o ubicación en un puesto de trabajo debe hacerse en base al derecho que tiene toda persona de obtener un empleo y no por motivos de lástima o sobreprotección
- El discapacitado tiene derecho en el momento de su ubicación a que se le haga una descripción exacta del tipo de empleo que va a desempeñar
- Determinar el empleo más adecuado acorde al desarrollo de las diferentes etapas tales como evaluación, orientación profesional, entrevista y adaptación.

- Debe prepararse al empleador acerca de las condiciones físicas del discapacitado y tomarse en cuenta las medidas para evitar cualquier riesgo profesional, además éste tiene derecho a saber cuánto puede rendir ese trabajador discapacitado sin ocultarle sus posibles dificultades físicas e intelectuales

Otro aspecto que es importante señalar en esta parte de nuestra tesis es recomendar que, la sección de colocación selectiva trabaje también en coordinación con otras instituciones, tales como:

- Hospitales, clínicas y puestos de salud. las cuales brindan la atención para la evaluación de diagnóstico y tratamiento de las personas con necesidades especiales
- Con Industrias de Buena Voluntad como señalábamos anteriormente, esta entidad se encarga de la rehabilitación profesional de los discapacitados y de donde se derivan la mayoría de los discapacitados registrados en colocación selectiva, de los cuales unos necesitan capacitación o reforzamiento mediante mecanismos establecidos y otros son candidatos a empleos competitivos, a fin de adaptarlos laboralmente en un período de cuatro meses, donde con el apoyo de algunas empresas se ofrecen becas y entrenamiento requerido para su posterior colocación, este es el programa llamado “Alianza con el Comercio y la Industria”

- Con la Policía Técnica Judicial los cuales permiten la obtención de los historiales policivos
- Con el I.P.H.E. tiene como objeto la habilitación de personas discapacitadas con pérdidas auditivas, visuales y de retardo mental
- Con el Instituto Nacional de Rehabilitación Profesional la cual trabaja en coordinación con la sección de colocación selectiva, mediante la complementación de la calificación de discapacitados
- Con la Caja de Seguro Social a través del programa de salud ocupacional y rehabilitación física de enfermedades profesionales, puedan ubicarse laboralmente.
- Con el Tribunal Tutelar de Menores el cual forma parte del programa "Padrino Empresario", destinado a menores con conductas irregulares que reciben un arresto laboral en una empresa con el apoyo de un padrino

2.1.1.1 Programas de acción para la integración socioeconómica de las personas con discapacidad.

La oficina Internacional del Trabajo ha estado colaborando con sus miembros centroamericanos y con Panamá desde hace ya varios años, para que el acceso al empleo de las personas con discapacidad sea una realidad, entre las principales actividades desarrolladas Para tal fin se pueden sintetizar las siguientes

2.1 1.2 Proyecto de apoyo a la inserción laboral y al desarrollo de actividades generadoras de Ingresos de las personas con discapacidad

“El esfuerzo más destacado en este sentido lo constituye la formulación y ejecución del proyecto, RLA/89/M06/SIA de apoyo a la inserción laboral y al desarrollo de actividades generadoras de ingreso de las personas con discapacidad, con el que se pretendía demostrar la posibilidad de lograr que las personas con discapacidad se integraran en actividades laborales y de generación de ingresos como miembros activos de sociedad, utilizando esquemas de actuación basados en el aprovechamiento de los recursos existentes y adecuados a las necesidades del área, por una parte, y dejar establecidas estructuras nacionales capaces de asumir de forma continuada la promoción y desarrollo de estos esquemas, de acuerdo con la metodología y los enfoques definidos en el marco del proyecto por otra”¹³

Este proyecto fue financiado por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (MSERSO) de España, y supuso un esfuerzo sostenido de OIT y de las contrapartes nacionales asignadas al mismo en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, desde julio de 1991 a julio de 1995.

La evolución de la situación en los países del área centroamericana desde el año 1990 en que se formuló el proyecto mencionado; la puesta en marcha por la OIT de la Política de Asociación Activa y la creación de los Equipos Consultivos Multidisciplinarios, que facilitan apoyo y asistencia a sus constituyentes de una forma más cercana, y una mayor participación de la sociedad civil en los programas nacionales, fueron factores que impulsaron a la OIT a convocar a una

¹³ Oficina Internacional del Trabajo Op cit Pág 3

reunión subregional que tuvo lugar en Guatemala entre los días 10 y 13 de marzo de 1997. Esta reunión contó entre sus participantes con representantes gubernamentales, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las personas con discapacidad de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

La reunión permitió verificar la existencia de una serie de carencias comunes de la subregión, que actúan como obstáculos para la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre las que destacan las bajas coberturas y la centralización de los servicios en las zonas urbanas, con programas y actuaciones incipientes, cuando no inexistentes, en áreas rurales; la atención insuficiente que se presta a la mujeres con discapacidad y a otros grupos de personas discapacitadas, el escaso enlace entre la oferta y la demanda de empleo, que hace que se desaprovechen muchas oportunidades de inserción, los bajos niveles de sensibilización social respecto a las potencialidades y a los derechos de las personas con discapacidad, el limitado acceso de las personas con discapacidad a la formación profesional, la abundancia de barreras arquitectónicas y actitudinales, la baja participación de las organizaciones empresariales y sindicales y, especialmente, de las organizaciones de personas con discapacidad en el diseño de políticas y en la ejecución de actuaciones en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, y la escasa vinculación del voluntariado a estas actuaciones.

2 1.1.3. Programa de acción subregional para equiparación de oportunidades en la integración socioeconómica de las personas con discapacidad (PRAXIS).

Los participantes en la reunión de Guatemala antes mencionada concluyeron en forma unánime que se hacía necesario aumentar los esfuerzos para elevar o mejorar la situación dirigida a superar las carencias antes enunciadas, para lo cual propusieron desarrollar un programa de acción subregional para la equiparación de oportunidades en la integración socioeconómica de las personas con discapacidad, cuya formulación e implementación se encomendó a la OIT

Tal programa se denominó PRAXIS y está basado en un nitido consenso sobre las prioridades en la **participación de los agentes** sociales y de las personas con discapacidad y en la **coordinación entre los diferentes sectores nacionales, los organismos internacionales y las agencias financiadoras**, a fin de lograr la articulación, coherencia y complementariedad de sus actuaciones con vistas a la obtención de resultados de mayor impacto y durabilidad.

PRAXIS es un conjunto de programas nacionales de acción para la equiparación de oportunidades en la integración socioeconómica de las personas con discapacidad, elaboradas con una metodología común a partir de las necesidades y prioridades de cada país, que se articulan en un programa de acción subregional para abordar los elementos comunes. El programa, en su conjunto, se caracteriza por ser a la vez flexible y selectivo, y contempla intervenciones múltiples en los diferentes niveles, cuya coherencia está garantizada por la existencia de unos dispositivos de coordinación y de una estrategia de planificación.

En ese contexto, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá en colaboración con la oficina de Área de la OIT para América Central, Panamá y República Dominicana, El Equipo Técnico Multidisciplinario con sede en San José y el Servicio de Rehabilitación Profesional de OIT en Ginebra, organizó una reunión nacional de consulta sobre la integración socioeconómica de las personas con discapacidad, que tuvo lugar en la ciudad de Panamá entre los días 13 y 15 de julio de 1998.

Sus objetivos fueron

- Llevar a cabo un análisis de la situación actual, con identificación de las carencias, necesidades y prioridades nacionales relativas a la integración socioeconómica de las personas con discapacidad
- Dejar identificados, en base a lo anterior, los objetivos, estrategias, líneas de actuación, esquema organizativo, comportamiento y modalidades de financiamiento y ejecución a considerar en la formulación de un programa nacional de acción para la integración socioeconómica de las personas con discapacidad

La reunión nacional de consulta nacional permitió constatar la validez de las estrategias aplicadas en el marco de la ejecución del proyecto RLA/89/MO6/SIA, y la sostenibilidad de sus resultado después de mas de tres años de su finalización y verificar que Panamá comparte con los demás países de la subregión las carencias en materia de inserción laboral de las personas con la discapacidad, que fueron señaladas en la reunión de Guatemala, presenta entre las siguientes necesidades

- Carece de información estadística confiable sobre la dimensión, características y situación de la población con

discapacidad, que permita una adecuada planificación de las actuaciones

- Necesita mejorar el marco legal
- Precisa incrementar la insuficiente cobertura de los servicios y apoyos técnicos para la integración socioeconómica de las personas con discapacidad, y la capacitación de los recursos humanos que trabajan en el sector.
- Requiere de avances significativos en la coordinación interinstitucional, especialmente entre el Gobierno y las ONGs, y de un mayor fortalecimiento de las organizaciones del sector
- Enfrenta importantes barreras físicas, de comunicación, sociales, económicas, culturales y de acceso a los recursos y servicios
- Necesita mejorar los niveles de sensibilización de la sociedad en general, del sector empresarial, de las organizaciones de trabajadores y de las propias personas con discapacidad y sus familias respecto a las potencialidades y a los derechos de este colectivo
- Requiere importantes mejoras en el acceso de las personas con discapacidad a la educación, fortaleciendo el plan

nacional de inclusión educativa, y a la formación profesional, que ha de estar orientada en su calidad y contenido a satisfacer las exigencias del mercado de trabajo

- Precisa que el movimiento sindical incorpore al acceso y el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad como una cuestión propia
- Necesita mejorar las oportunidades y los procedimientos de inserción de los trabajadores con discapacidad en el sector formal y dotarse de un sistema de asesoramiento al empresario en el proceso de adaptación de las personas con discapacidad en el puesto de trabajo, acompañado de un seguimiento adecuado
- Requiere aumentar los recursos humanos y económicos que se destinan a los programas de inserción socioeconómica de las personas discapacitadas
- Carece de alternativas viables que permitan la reinserción laboral de las personas con secuelas de accidentes y discapacidades sobrevenidas.

Igualmente vale la pena resaltar que los principios básicos en los que se inspira el programa nacional de acción, tal y como fueron establecidos en la reunión nacional e internacional, son los siguientes

- “- Participación plena de las persona con discapacidad, individualmente ya través de sus organizaciones, en la formulación e implementación de las políticas, programas y proyectos de le conciernen”
- Incorporación de la perspectiva de los grupos de personas con discapacidad tradicionalmente marginados mujeres, grupos étnicos minoritarios, grupos de edad vulnerables, discapacitados en situación de pobreza extrema, etc
- Respeto por las tradiciones y valores culturales propios de Panamá y de sus comunidades
- Normalización Siempre que sea posible y adecuado los servicios para las personas con discapacidad deberán prestarse mediante los esquemas y estructuras dirigidas a la población en general
- Aprovechamiento de los recursos y estructuras existentes en cada comunidad
- Coordinación interinstitucional, intersectorial o interdisciplinaria ¹⁴

En cuanto a las estrategias para el desarrollo de los programas, PRAXIS, se pueden destacar dos fases importantes

- **Articulación subregional**

El Programa Nacional de Acción para la Integración Socioeconómica de las personas con Discapacidad en Panamá se articulará con los demás programas nacionales de acción que se formulen en la subregión a través del programa de

¹⁴ Oficina Internacional del trabajo op cit pág 7 y 8

acción subregional PRAXIS, que proporcionará un marco para abordar los elementos comunes y desarrollar acciones de cooperación horizontal

-Estructura Modular

Para responder a las líneas principales de acción definidas por los mandantes de la OIT y las organizaciones de y para las personas con discapacidad, el Programa Nacional de Acción para la Integración Socioeconómica de las personas con Discapacidad en Panamá configura su estructura en torno a los siguientes módulos:

- **Fortalecimiento Institucional**

Fortalecimiento de las organizaciones de y para las personas con discapacidad, de los centros de capacitación y formación profesional, de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, y de las Instituciones del Estado.

- **Formación Profesional**

Fortalecimiento de los planes y programas de formación profesional, con miras a lograr la incorporación normalizada de las personas con discapacidad en los servicios existentes

- **Integración Socioeconómica**

Apoyo directo a la integración socioeconómica de las personas con discapacidad a través de la creación y fortalecimiento de dispositivos

que contemplen tanto la colocación en el sector formal como la promoción de microempresas y formas alternativas de ocupación, así como la generación y utilización de esquemas de crédito y financiación

El Programa Nacional de acción para la integración socioeconómica de las personas con necesidades especiales en Panamá combina el apoyo directo a los beneficiarios con el desarrollo de las Instituciones y Organizaciones que actúan a favor de la integración de las personas con discapacidad

En cuanto a los beneficiarios del programa se dará prioridad a las categorías de población con discapacidad más vulnerables y a los grupos que cuentan con menor cobertura y en especial.

El programa dará prioridad a las categorías de población con discapacidad más vulnerables y a los grupos que cuentan con menos cobertura, y en especial

- A las persona con discapacidad en situación de pobreza extrema
- A las mujeres con discapacidad
- A los jóvenes con discapacidad que nunca han accedido al mercado laboral y a las personas con discapacidad en edad laboral a mayores de 40 años, que tienen más dificultades para encontrar empleo

- A los discapacitados a consecuencia de desastres naturales y de conflictos bélicos
- A los discapacitados residentes en el medio rural
- A las personas con discapacidad pertenecientes a minorías étnicas o culturales.

En cuanto a las instituciones y organizaciones que participarán en la formulación, iniciación y realización de los planes nacionales de acción y que se configuran por tanto como actores principales del programa por lo siguiente

- Las entidades públicas competentes en materia de atención a las personas con discapacidad, formación profesional, fomento de empleo, regulación de las relaciones laborales, salud y educación
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- Las organizaciones de y para las personas con discapacidad
- Las demás organizaciones de la comunidad interesadas en participar en el esfuerzo común de equiparación de oportunidades en la integración socioeconómica de las personas con discapacidad: organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, organizaciones religiosas, empresas, medios de comunicación, etc

Sobre los objetivos de desarrollo y los objetivos inmediatos se puede mencionar lo siguiente

Objetivo de desarrollo

El Programa Nacional de Acción para la Integración Socioeconómica de la personas con discapacidad en Panamá tendrá como objetivo general el contribuir al logro de una mayor y mejor integración de las personas con discapacidad en el desarrollo económico y social de Panamá, que se traduzca en la equiparación de sus niveles de inserción en la actividad productiva, de sus ingresos y de su calidad de vida con los del resto de la población, en condiciones de igualdad efectiva de oportunidad y de trato.

Objetivos inmediatos

La situación de partida, caracterizada por la existencia de múltiples obstáculos para la equiparación, hace que para alcanzar ese objetivo se requiera una mejora progresiva de las condiciones de integración socioeconómica de las personas con discapacidad, mediante una acción combinada dirigida a remover los obstáculos identificados

Cada uno de los módulos del programa tiene un objetivo inmediato, que se pretende alcanzar al finalizar el programa, para contribuir a esa mejora progresiva de las condiciones de integración

- Para el módulo de fortalecimiento institucional

Las organizaciones de y para la personas con discapacidad, las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores y las instituciones públicas habrán reforzado su

capacidad para concebir, aplicar y evaluar políticas, programas, proyectos y otras alternativas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en la integración en la actividad productiva y remunerada, y desarrollarán una acción efectiva en este campo

- Para el módulo de formación profesional

Se habrá logrado la incorporación normalizada de las personas con discapacidad en los planes y programas de formación profesional, que contarán con los servicios y recursos de apoyo necesarios para prestar una atención adecuada a las necesidades especiales de estas personas

- Para el módulo de integración socioeconómica

Los esquemas de promoción de la integración socioeconómica de las personas con discapacidad existentes habrán reforzado su capacidad para proporcionar apoyos efectivos a un número creciente de personas con discapacidad en edad laboral, incluyendo a los grupos de personas con discapacidad tradicionalmente marginados: mujeres, habitantes de las zonas rurales, grupos étnicos minoritarios, grupos de edad vulnerable y grupos en situación de pobreza extrema

2.1 2 El Empleador

A continuación presentamos algunos de los principales aspectos que tienen que ver directamente con el empleador de personas con necesidades especiales

2.1 2 1 Ley de Incentivo a favor de los empleadores que contraten personal con necesidades especiales. (Decreto Ejecutivo No.88 del 7 de junio de 1993)

A continuación presentamos fiel copia del Decreto Ejecutivo No 88.

Decreto Ejecutivo No.88

(Del 7 de junio de 1993)

“Por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el artículo 14 de la Ley No,1 del 28 de enero de 1992 a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado”

El Presidente de la República en uso de sus facultades legales

CONSIDERANDO

Que el artículo 14 de la Ley No.1 del 28 de enero de 1992 establece un beneficio a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado, beneficio que consiste en

considerar como gasto deducible para la determinación de la renta gravable del empleador el doble del salario devengado por el discapacitado hasta por una suma máxima equivalente a seis (6) meses de salario del discapacitado en cada período fiscal.

DECRETA

Artículo 10· Se adicionan al Capítulo II del Título II del Decreto 60 del 28 de junio de 1965 los siguientes artículos

Artículo 36-a A los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1 del 28 de enero de 1992, se considera como gasto deducible para la determinación de la renta gravable del empleador el doble del salario devengado por los trabajadores discapacitados, hasta por una suma máxima equivalente a seis (6) meses del salario del discapacitado en cada período fiscal del contribuyente

Artículo 36-b Al momento de la contratación, el empleador deberá solicitar al trabajador o directamente a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, una certificación en la cual conste que el trabajador contratado se encuentre inscrito en el registro del servicio de colocación de discapacitados a que se refiere el artículo 13 de la Ley No 1 del 28 de enero de 1992.

Artículo 36-c La certificación a que se refiere el artículo anterior deberá ser adjuntada a la Declaración jurada del Impuesto sobre la renta del empleador correspondiente al período fiscal respectivo

Artículo 37-d En el caso de que los trabajadores discapacitados sean contratados por un período menor de seis (6) meses o si, habiendo sido contratados por mayor tiempo, presten servicios durante menos de (6) seis meses en un mismo período fiscal, el empleador tendrá derecho a deducir como gasto el salario efectivamente devengado por el trabajador discapacitado y una suma adicional equivalente a dicho salario devengado

Artículo 2º. Este decreto comenzará a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Dado en la ciudad de Panamá a los 7 días del mes de junio de mil novecientos noventa y tres (1993)

Gaceta oficial N°. 22 310

Vemos que el Decreto Ejecutivo No 88 del 7 de junio de 1993, deja claramente estipulado que todo empleador que contribuya a la integración laboral de las personas con necesidades especiales, tendrán derecho a deducciones fiscales en concepto de incentivo

2.1 **2** Evaluación, Planificación de la Inversión y Análisis Ocupacional del Discapacitado

La integración e inserción laboral de personas con necesidades especiales es un proceso que implica acciones continuas y complementarias desde la evaluación diagnóstica hasta la obtención y el mantenimiento de puestos de trabajo en lugares menos restrictivos

Entendiendo Evaluación como

“Una actividad compleja, los que toman decisiones, simplifican el proceso enfocándose en criterios visibles y fáciles de medir. Esto puede explicar porque factores como la limpieza, la prontitud, el entusiasmo y una actitud positiva están frecuentemente relacionados con buenas evaluaciones. También explica porque las mediciones de cantidad generalmente vencen a las mediciones de calidad.”¹⁵

El entorno más normalizado puede variar según las limitaciones de la persona y las posibilidades que la sociedad ofrece, lo que conduce a la integración en el medio menos restrictivo

En este proceso de planificación de la transición adquieren gran relevancia los procesos de valoración y el énfasis que se pone en los distintos elementos sobre los que actúa o sobre los que incide

¹⁵ Robbins, Stephen – Comportamiento Organizacional. Séptima Edición Prontice Hall Hispanoamericana, S A México 1996 Pág 161

En tal sentido el administrador o el empleador de tomar en consideración los principios de actuación, al respecto el manual de la educación indica lo siguiente

“En general, si se atiende a la evaluación de programas en relación con la organización Esta debe tener presente los siguientes principios

-Debe proporcionar una declaración de los propósitos de la organización, de las metas y de los objetivos del programa

-Debe relacionar los propósitos, las metas y los objetivos con los usuarios y los servicios que se proporcionan

-Las metas y objetivos de programa deben cumplir ciertas condiciones, las metas deben ser coherentes con los propósitos, los objetivos se consideran en función de los resultados del progreso, de la satisfacción de los usuarios y de la eficiencia

-Debe proporcionar medidas de eficacia, es decir, el grado en que se consiguen las metas y los objetivos

-Debe proporcionar medidas de eficiencia de la organización, esto es, los recursos que se ponen en marcha para la consecución de los objetivos

-Debe proporcionar medidas de comprehensividad, el alcance de los objetivos en relación con el número de usuarios

-Debe afrontar el análisis de satisfacción de los usuarios

-Debe describir y valorar de manera adecuada el tipo de usuarios

-Los resultados del programa deberán comunicarse a las partes interesadas, además de ampliarse en la toma de decisiones de la organización

-La información sobre los resultados debe estar disponible y ser comprensible para el equipo directivo, el equipo técnico, los usuarios y los patrocinadores

-Los resultados de la evaluación debe estar disponible lo antes posible para las personas que toman decisiones con la finalidad de mejorar o mantener el programa”¹⁶

¹⁶ Manual de la Educación Op Cit Pág 280

En cuanto a la acción de planificación estos planteamientos llevan a delimitar modelos adaptados a cada situación ó a cada ámbito, por lo general implicaran aspectos como los siguientes:

- “-Análisis de los trabajos que permitan identificar las habilidades profesionales y de conducta social o interpersonal que se requieran para desempeñar un trabajo particular
- Definición de las características que requieren cada empleo y ocupación a partir de las normas, criterios de referencia e inventarios que establezcan las posibilidades de los individuos para adaptarse a los distintos trabajos
- Análisis de los puestos de trabajo delimitando los procedimientos utilizados para realizar las tareas relacionadas con el puesto, requiere el entrenamiento a través de técnicas de formación profesional y las modificaciones necesarias en los puestos de empleo para adaptar el trabajo a las persona con discapacidad
- Asesoramiento y orientación sobre la ejecución del trabajo, la calidad de esta y las modificaciones necesarias para mantener el trabajo de manera que pueda responder a las expectativas de los empresarios.”¹⁷

Sobre el análisis ocupacional del discapacitado se puede definir como un estudio preciso de los diversos componentes de un puesto que ejecutan personas discapacitadas, examinando los deberes y las condiciones de trabajo, al igual que las habilidades individuales del trabajador en el desempeño de esa ocupación tomando en cuenta factores físicos y psicológicos

Sobre el análisis del puestos el autor STEPHEN ROBBINS, indica lo siguiente

¹⁷ Ibidem Pás 281

“Implica desarrollar una descripción detallada de las tareas que se atribuyen a un puesto determinando la relación la relación de un puesto dado con otras y cerciorarse de los conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para que un empleado desempeñe el puesto con éxito”¹⁸

El análisis ocupacional se realiza a través de métodos como son

-Valuación de Puestos:

Permite que el empleador se percate de las capacidades físicas y mentales de los discapacitados, al igual que de su potencialidad

Habilita al discapacitado para la obtención de puestos remunerados en igual calidad que a la población no discapacitada

Formula las especificaciones que debe tener la contratación del empleador discapacitado. Permite que el discapacitado tenga derechos a transferencias y ascensos

Investiga los accidentes de trabajo

Establece acuerdos en común entre los trabajadores y la gerencia

Brinda el mantenimiento, funcionamiento y ajuste de la maquinaria

Estudia los tiempos y movimientos

Indica los casos de méritos individuales.

Facilita la colocación de los trabajadores en los respectivos puestos.

-Análisis de Puestos

¹⁸ Robbins, Stephen Op Cit. Pág.636

Este surge del interés de las empresas por conocer y organizar eficazmente los trabajos que se desarrollan determinando todo lo que el trabajador desempeña al igual que las aptitudes que desarrolla en su puesto.

Para realizar un análisis de puestos de discapacidades que brinde buenos resultados, es necesario la combinación de varias partes de todos los métodos de análisis ocupacional. Estos métodos son:

Método de entrevista

Mediante el cual se realizan extensas entrevistas a personas seleccionadas que representan un puesto de trabajo. Este método se utiliza principalmente fuera del área de trabajo. Esta técnica es muy costosa y requiere de la inversión de mucho tiempo, pero se obtiene un cuadro bien completo del área de trabajo.

Método de Conferencia Técnica:

Se utilizan expertos como fuente de información y no trabajadores. Estos expertos suelen ser supervisores que tratan de especificar todas las características de cada puesto. El problema que puede surgir con este método es que los expertos puede que no conozcan ampliamente el trabajo en cuestión.

Método del Diario:

Aquí se les pide a los trabajadores que registren sus actividades cotidianas en un diario o cuaderno de notas. Este método es efectivo, ya que reúne una gran cantidad de datos, pero hay que tomar en cuenta que el registro diseñado sea sencillo para ahorrarle tiempo al trabajador.

Método de Participación en el Trabajo

Aquí el entrevistador analiza y realiza el mismo el trabajo y así, obtiene características más precisas sobre los puestos de trabajo. El inconveniente surge cuando los puestos se complican, de ahí que el análisis reciba previamente un entrenamiento intenso.

Método de Entrevistas de Observación

Este lo utiliza el entrevistador en el mismo lugar de trabajo, donde reúne datos proporcionados por quien ocupa el puesto al igual que lo observa e interroga y así obtener una descripción completa del trabajo. Tiene como inconveniente que interfiere en el desarrollo normal del trabajo y puede resultar lento y costoso.

Método de Entrevista en Grupo

Aquí se interrogan al mismo tiempo varios empleados, los cuales recuerdan y analizan sus actividades de puesto. Este método tiende a ser bastante rápido de desarrollar.

Método de Incidentes Críticos:

Es la reunión de una serie de declaraciones sobre consulta en el trabajo, basadas en la memoria o en la observación directa, sobre el bien y el mal desempeño en el trabajo. Este método ayuda a obtener información sobre aspectos críticos del trabajo.

Los empleados, empresarios o directivos empresariales deben tener una noción clara de las obligaciones y características de cada puesto de trabajo para así lograr un mejor entendimiento y conocimiento de las necesidades que puedan tener y para la mejor comprensión del puesto que va a desempeñar el discapacitado.

Los supervisores para el logro del mismo objetivo deben conocer con lujo de detalle las labores encaminadas a su vigilancia.

Las personas encargadas de la administración del personal deben tener conocimientos de las tareas que se realicen en determinadas empresas, ya que son encargadas de las promociones, traslados, políticas de salario y demás, que se les asigne a cada discapacitado en la medida que vaya mejorando su nivel ocupacional

Para la preparación de los propios trabajadores, ya que así ellos podrán conocer con mayor detalle la labor que tienen que realizar y así garantizar que dicha labor se dé en niveles óptimos.

2.1.3 El Empleado

En términos generales, existe una serie de principios fundamentales de la colocación de las personas con necesidades especiales, entre los cuales podemos mencionar:

- El trabajador con necesidades especiales debe responder a las exigencias de las tareas
- El trabajador debe ser colocado en un punto que utilice el nivel de introducción, las calificaciones y las aptitudes anteriormente señaladas
- El trabajador debe estar colocado en un punto que utilice el nivel de instrucción, las calificaciones y las aptitudes anteriormente enseñadas.
- El trabajador no debe estar expuesto a ningún tipo de peligro en las tareas que realice.
- El trabajador no debe poner en peligro la vida de los demás
- La colocación debería efectuarse según la idoneidad para el puesto y no por lástima o compasión.

- Se debe indicar a los empleadores en términos corrientes las limitaciones que padezca el invalido en su capacidad de trabajo y los riesgos que se les deberá evitar.

Las personas con algunas necesidades especiales de tipo físico o psíquico, por mínima que esta sea, se ven relegados de muchos de los puestos que el mercado demanda, aunque podrían ser empleados en ellos pese a sus limitaciones

Los discapacitados en edad laboral que están en paro alcanzan aproximadamente un setenta por ciento (70%) del total de personas que forman de este colectivo, que a pesar del gran potencial de mano de obra que son, las empresas no los toman en cuenta a la hora de integrarlos a sus planillas de profesionales

En países como España, lo empresarios con más de 50 trabajadores a su cargo están obligados legalmente a cubrir el dos por ciento (2%) de su planilla con personal con necesidades especiales, pero pese a todas las exenciones fiscales y de seguridad social que genera su contratación, esto no parece ser un incentivo suficiente para que se lleve a cabo, ya que los problema que conlleva la contratación de personas con necesidades especiales, para los empleadores son razones de mayor peso, para las empresas que las ventajas que ello proporciona

Esto puede ser debido fundamentalmente a la falta de recursos e infraestructura de las empresas para adaptar a este colectivo a la actividad de ellas, o por la ignorancia de los empresarios que creen que estas personas no están lo suficientemente capacitadas para desarrollar labores profesionales tan eficazmente como lo haría una persona sin necesidades especiales, lo cual es un error

Estamos viviendo en una sociedad en la cual la imagen es lo más importante y cuando el departamento de recursos humanos convoca una selección de personal , los candidatos elegidos en la prueba han de tener buena imagen y presencia, además ser inteligentes, trabajadores, disciplinados, competentes, eficaces, comunicativos, con capacidad de aprendizaje, adaptación y capaces de identificarse con la imagen y filosofía corporativa de la empresa

Para integrar a dichas persona en la vida laboral de nuestra sociedad y evitar discriminaciones existen redes de investigación o información, programas de apoyo a la formación y empleo de personas con necesidades especiales, organizacionales, proyectos de integración, todo ello con el objetivo de incrementar las oportunidades de empleo, una vez completada la formación profesional de estas personas

2.1 3.1 Algunos problemas que se presentan en la integración de las personas con necesidades especiales

Problemas relacionados con las características personales

- Cuando alguien que presenta una deficiencia congénita tiene que responder a planes de enseñanza normalizados puede ocurrir que.
 - Algunos nunca aprenden a leer, a escribir o a realizar operaciones aritméticas, lo suficientemente bien como para utilizar estas habilidades de manera funcional. De emplear muchas horas enseñando a alumnos habilidades que no pueden dominar ni aplicar. Todo ello condiciona a la adquisición de habilidades funcionales que necesitan a diario y que promueven la autonomía personal.
 - Algunos si consiguen dominar ciertas habilidades académicas básicas en el ámbito escolar, no obstante, la dificultad para generalizarlas al medio natural es uno de los problemas fundamentales cuando se pretende que asuman las tareas naturales

Limitaciones que presenta la integración social.

- Faltan recursos para poner en marcha las intervenciones (staff, tiempo, recursos económicos, etc.)
- La consecución de la integración social no es prioritaria.

- Existen dificultades para el cambio de actitudes tanto de los trabajadores como de los empleadores
- La discapacidad de los empleados dificulta la puesta en marcha de la intervenciones
- Las intervenciones de integración social no son efectivas
- Los padres son reacios a la promoción de la integración social
- Los trabajadores y los empleadores no participan en las actividades de intervención

Existen muy variados problemas que afectan a la persona con necesidades especiales entre otros que llaman poderosamente la atención podemos mencionar

- Gran competitividad y exceso de demanda en los puntos ofertados
- Carencia de formación y conocimiento
- Distancia entre la vivienda y el trabajo
- Problemas de transporte y/o conexión.
- Obsolescencia de conocimientos y dificultad de adaptación a los nuevos métodos
- Miedo al riesgo

2.2 Clases de Puestos

Las clases de puestos para los cuales pueden ser empleadas las personas con necesidades especiales son muy variadas. La realidad es que dependerá de la

capacidad que tengan dichas personas para realizar las diferentes tareas que exigen los puestos y la adaptación que tenga el empleado a éstos.

En términos generales, los puestos se pueden clasificar en dos tipos

- 2.2.1 **Técnicos** Se refiere al desarrollo de una función clave o de un sector concreto, es propio de la persona con especialización en una ciencia, un arte u oficio. Los empleados o funcionarios que se desarrollan en estos puestos son denominados técnicos, se caracterizan por limitar su desempeño a una cosa o un fin determinado. En nuestro país, este tipo de puestos es el que se le brinda mayormente, por no decir en su totalidad, a las personas con necesidades especiales que reciben oportunidades de empleo
- 2.2.2 **Puestos Administrativos** “vocablo que se utiliza para referirse a las personas que determinan los objetivos y las políticas de una organización”¹⁹

Las personas que desarrollan funciones administrativas deben poseer una serie de cualidades y capacidades esenciales

-Capacidad Estratégica (para analizar situaciones a menudo complejas y tomar decisiones adecuadas)

-Capacidad interpersonal (para dirigir, motivar y en lo necesario coordinar a los colaboradores)

¹⁹ Rosemberg, J M Diccionario de Administración de Finanzas Editorial Oceano Barcelona 1994, pág 12

-Capacidad Emocional (Para hacer frente a decisiones que a menudo implican un riesgo y una impopularidad)

Luego de la investigación realizada en las diferentes empresas del área metropolitana hemos apreciado que son muy pocas las personas con necesidades especiales que reciben oportunidades en este tipo de puestos

CAPÍTULO TERCERO

APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A LOS EMPLEADORES

3.1 Los empleadores (Administradores, empresarios, dueños)

Son responsables de cumplir con su deber de ofrecer un lugar de trabajo libre de riesgos evidentes. Deben estar familiarizados con las normas obligatorias laborales, así como informar a todos los empleados sobre éstas, así como sobre las actividades de la organización. Son responsables de examinar permanentemente las condiciones del lugar de trabajo para garantizar que se responda a las normas aplicables.

Los empleadores tienen el derecho de buscar asesoría y orientación externa, solicitar y recibir una identificación apropiada de las organizaciones gubernamentales y privadas relacionadas con las actividades que desarrolla.

Como administradores los empleadores:

“logran que las cosas se lleven a cabo por conducto de otras personas. Toman decisiones, agrupan recursos y dirigen las actividades de otros para poder alcanzar metas. Los administradores desarrollan su trabajo en una organización. Esta es una unidad social coordinada de manera consciente, compuesta por dos o más personas y que funciona sobre una base relativamente continua para alcanzar una meta común o una serie de objetivos. Con base en esta definición las compañías industriales y de servicios son organizaciones, lo mismo que los son las escuelas, los hospitales, las iglesias, las unidades militares, las tiendas de ventas de menudeo, los departamentos de policía y las dependencias gubernamentales locales, estatales y federales. Aquellos que supervisan las actividades de otros y que son responsables de lograr las metas en estas organizaciones son los administradores (también se les

llama gerentes o directores, dependiendo del tipo de organización)”²⁰

En términos generales los empleadores, administradores, etc son individuos que alcanzan fines y objetivos por conducto de otras personas

3 1.1 Empleador Industrial

Individuo que posee, controla o desempeña un papel crucial en el funcionamiento de una organización industrial En otras palabras el encargado de una empresa en donde se da la transformación de materia prima en bienes terminados

3 1 2. Empleador de Servicios

Vale la pena indicar que el termino servicio se puede valer de las siguientes formas

- “ - Provecho que se obtiene del trabajo de otra persona
- Satisfacción que causa el uso de los bienes duraderos, siempre y cuando su empleo cumpla con el fin previsto
- Resultado de las actividades terciarias, como dicen los economistas, las cuales no producen cosas tangibles, servicios son el comercio, el teléfono, el correo, el telégrafo, el transporte de cualquier tipo ”²¹

²⁰ Robbins, Stephen – Comportamiento Organizacional 7ª Edición Prentice may Hispanoamericana, S A México 1996 pág 5

3.2 Aplicación de la encuesta.

Con el propósito de recabar la información necesaria para el desarrollo de nuestra investigación, hemos considerado indispensable la utilización de una serie de recursos documentales y prácticos, a fin de realizar un trabajo mejor.

Entre los recursos de tipo práctico para nosotros, dada la configuración y el carácter de nuestra investigación, hemos considerado necesario utilizar un medio valioso para obtener información de primera mano, se trata de la encuesta a base de cuestionario, la que psicológicamente está considerada como una técnica controlada de investigación social. Ésta permite la recolección de datos en forma organizada y estructurada.

Es por ello, que en nuestra investigación se utiliza la encuesta para obtener información mediante entrevistas personales a empleadores sobre la consideraciones que tienen en cuenta a la inserción laboral de personas con necesidades especiales, sus oportunidades, capacitación, desenvolvimiento, relacionados de trabajo, seguridad, facilidades en su área de trabajo, etc

3.2.1 Variables e Indicadores.

Es una entidad abstracta que obtiene diferentes valores, se refiere a una cualidad, propiedad o características de personas o cosas en estudio y varía de un sujeto a otro

²¹ Gomez Moisés –Teoría Económica Editorial Esfinge, S A México 1994 pag 29

o en un mismo sujeto en distintos momentos Para la formulación de las preguntas de reflexión a los empleadores, se utilizaron variables como las siguientes:

a- Inserción Laboral Se refiere sobre todo a la oportunidades de incorporar a los empleos a las personas con necesidades especiales con iguales oportunidades y sin ningún tipo de discriminación

b- Orientación Es la ayuda al discapacitado a elegir sus metas ocupacionales, después de haber obtenido los resultados de su evaluación

c- Adaptación: Es la preparación que tiene la persona discapacitada para que se ajuste o adecue a las exigencias del medio.

d- Seguimiento Es la verificación del desempeño que realiza el discapacitado en un determinado trabajo y sirve para determinar la afinidad del trabajador al trabajo

e- Obstáculos de Integración. Se refiere a aquellas barreras o problemas que afectan la inserción laboral de las personas con necesidades especiales

f- Empleadores Personas, empresas o instituciones que utilizan mano de obra de personas con necesidades especiales

g- Servicios de Apoyo Implica la utilización de ayuda materiales y humanos para facilitar el trabajo de la persona con discapacidad

h- Salario: Es la retribución que recibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o especie

i- Ambiente Físico Medio en que los empleados se desenvuelven en las empresas; es decir, el tipo de instalaciones y equipo de trabajo.

j- Supervisión y Estilo Gerencial Se refiere más que todo a la metodología, políticas y actividades que se desarrollan para satisfacer las necesidades de los empresarios y de los empleados, de manera que sea favorable para éstos, y al logro de los objetivos de la empresa

Cuadro No 9

VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	INDICADORES
1- Insercion Laboral	01 En nuestro pais 11 Apoyo dado a la integración
2- Orientación	02 Ayuda al discapacitado 12 Asesoría en metas ocupacionales
3- Adaptación	03 Ajustes a las exigencias del medio 13 Preparación que tiene la persona con necesidades especiales
4- Seguimiento	04 Verificación del desempeño 14 Supervisión del trabajador
5- Obstáculos de Integración	05 Conocimientos y credibilidad de empleadores 15 Capacitación y especialización
6- Empleadores	06 Utilización de personas con necesidades especiales 16 Oportunidades que brindan
7- Servicios de Apoyo	07 Personas guías para facilitar el trabajo 17 Componentes del puesto de trabajo
8- Salario	08 Salarios cónsonos con el trabajo 18 Incentivos
9- Ambiente Físico	09 Instalaciones 19 Equipo de trabajo
10- Supervisión y Estilo Gerencial	10 Apoyo 20 Autonomía

Fuente Elaborado por el investigador

3 2 2 Formato de la encuesta

El formato de la encuesta esta organizado como sigue:

-Presentamos el encabezado con el nombre de la Universidad, Vicerrectoría, Facultad, Programa y a quién va dirigida la encuesta

-Se presenta una breve introducción, donde se plantea el objetivo que se desea lograr con la encuesta, se solicita la cooperación a cada uno de los encuestados para que faciliten la investigación contestando las preguntas con seriedad, honestidad y sinceridad, enfatizando los beneficios de su colaboración

-Posteriormente, aparece el instructivo donde se explica lo que representa cada número de la escala en la tabla de valorización y la forma como debe ser contestada las preguntas

-En última instancia, se presenta el cuestionario redactado con las preguntas que se muestran en el cuadro No (10)

Cuadro No.10

Formato de Encuesta

Como Empleador de esta Empresa opino que:	M.M.	M.	R.	B.	MB
01 El proceso de insercion laboral en Panamá se está dando	1	2	3	4	5
02 La orientación o ayuda recibida por el discapacitado para elegir sus metas ocupacionales es	1	2	3	4	5
03 Cómo son los hábitos y capacidades actuales de los discapacitados para el trabajo	1	2	3	4	5
04 Cómo califica los medios de verificación del desempeño de los trabajadores con necesidades especiales	1	2	3	4	5
05 Cómo califica el conocimiento y credibilidad de los empleadores sobre el trabajo del discapacitado	1	2	3	4	5
06 Cómo califica la demanda de personal con necesidades	1	2	3	4	5
07 Cómo califica el apoyo en la empresas para facilitar el trabajo del discapacitado	1	2	3	4	5
08 El nivel de salario pagado a los trabajadores con necesidades especiales	1	2	3	4	5
09 Cómo es la adaptación del discapacitado a las instalaciones del trabajo	1	2	3	4	5
10 Cómo califica el apoyo dado por los jefes a los trabajadores discapacitados en el trabajo	1	2	3	4	5
11 Cómo califica el apoyo dado por las empresas a la inserción laboral del discapacitado	1	2	3	4	5
12 Cómo considera usted, la orientación que se brinda al discapacitado para ocupar una plaza de trabajo	1	2	3	4	5
13 Cómo considera usted que se está ajustando el discapacitado a las oportunidades laborales	1	2	3	4	5
14 Considera que la actividad de supervisión de los trabajadores con necesidades especiales es	1	2	3	4	5
15 La capacitación y especialización del discapacitado está en un nivel	1	2	3	4	5
16 Las oportunidades que se brindan actualmente los empleadores son	1	2	3	4	5
17 La asistencia en el puesto de trabajo a través de otras personas guías es	1	2	3	4	5
18 Los incentivos o aumentos salariales son	1	2	3	4	5
19 - La disponibilidad de material y equipo para el cumplimiento de las obligaciones es	1	2	3	4	5
20 Cómo califica el trato y aceptación que brindan los compañeros y superiores a los trabajadores discapacitados	1	2	3	4	5

Fuente Elaborado por el investigador

Figura No 2

Diseño de Cuestionario

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad

Maestría en Administración de Empresas

con Especialización en Recursos Humanos

A Empleadores

Las opiniones que usted manifieste en esta encuesta de ninguna manera afecta sus relaciones laborales.

Es una encuesta seria, confidencial y anónima, con el fin de obtener la mayor información posible que ayude a brindar una idea clara y precisa del proceso de inserción laboral de las personas con necesidades especiales

Nos interesa saber su opinión en cuanto a la integración laboral de las personas discapacitadas, la orientación, adaptación y seguimiento que se da a éstos, los obstáculos de la integración, los servicios de apoyo en el trabajo, los principales aspectos en cuanto al salario, así como los relacionados al ambiente físico en el cual se desenvuelven las personas con necesidades especiales

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y encierre en un círculo la respuesta que escoja de acuerdo a la siguiente escala

Nº.1 MM Encierre en un círculo el número 1, cuando considere que la respuesta es muy mala, o sea que no refleje lo que piensa que debe ser

Nº 2 M Encierre en un círculo el número 2 considere que la respuesta es Mala, o que sea que ese aspecto refleje varias cosas que piense que no debe ser

Nº.3 R Encierre en un círculo el número 3 cuando considere que la respuesta es regular, o sea que cuando se haya definido, ni sentido satisfacción alguna

Nº 4 B Encierre en un círculo el número 4 cuando considere que la respuesta es Buena, o sea cuando ese aspecto está de acuerdo a lo que piensa que debe ser.

Nº 5 MB Encierre en un círculo el número 5 cuando considere que la respuesta es Excelente, o sea cuando ese aspecto está totalmente de acuerdo con lo que piensa que debe ser

Nota Se agradece la colaboración prestada

3.2 3. Hipótesis de trabajo

Una hipótesis es una suposición o una proposición que establece la existencia de una relación entre un número de variables expresadas como hechos, fenómenos, factores o entidades y que debe ser sometida a pruebas para ser aceptada como válida.

Para nuestro interés se desea conocer el importante papel que juegan los empresarios o empleadores en la inserción laboral de personas con necesidades especiales, especialmente en estos tiempos de crisis donde las estadísticas indican que las personas con discapacidad enfrentan incrementos en los niveles de desempleo.

3.2 4. Población y Muestra

La población, también llamada universo, es el conjunto de todos los elementos definidos antes de la selección de la muestra.

Para el caso de nuestro estudio el universo estaba constituido por todos aquellos empresarios o empleadores en capacidad de brindar una plaza de trabajo a personas con necesidades especiales.

La muestra es la parte de la población que seleccionamos, medimos y observamos para determinar el estudio de investigación.

Para nuestro estudio hemos creído conveniente escoger una muestra al azar de 25 empresas o empleadores que actualmente tienen una planilla de 50 trabajadores o más y que al mismo tiempo cuentan por lo menos con un empleado con necesidades especiales o que en un pasado reciente contaron entre sus empleados con una persona discapacitada

3 2 5. Recolección de Datos

La encuesta es el instrumento o fuente a través del cual se recolectan los datos necesarios para el análisis y las consideraciones que tienen los empleadores respecto a la situación actual de la inserción laboral de las personas con necesidades especiales, de manera que se pueda reunir la suficiente información para poder identificar las necesidades que presenten sugerencias de cambios

Se presenta el instructivo dando las explicaciones de cómo deben ser llamadas y lo que representa cada número en la tabla, de manera que no exista duda alguna por parte de los encuestados, luego se procede a recoger para empezar a tabular respuestas

3.2.6 Tabulaciones

Para efecto de la tabulación se utiliza la Escala De Liker, la cual se constituye generando un elevado número de afirmaciones, la cual es aplicable a un grupo de afirmaciones, para obtener las puntuaciones de cada afirmación y el sujeto responde con la intensidad que esté de acuerdo según una escala de cinco puntos

La hoja de tabulaciones ilustrada en el cuadro N° 11, presenta el esquema que se usa para tabular cada una de las preguntas. Las columnas van de manera horizontal a lo largo de la parte superior del cuadro. La primera columna presenta el número de la pregunta de las encuestas, la segunda y tercera columna presentan las cantidades obtenidas en cada una de las respuestas dadas por los encuestados

Se indica en cada columna el número de preguntas, el puntaje y los puntajes totales que incluyen la tabla de valorización subdividida en la forma que sigue:

1 y 2 Mala / Muy Mala

3 Regular

4 y 5 Buena / Muy Buena

o No Contestó

Las respuestas obtenidas de los encuestados fueron marcadas en la columna de puntaje de a cuerdo a los niveles de aceptación de la tabla de valorización

Finalmente se suma el total de respuestas y se anotan en la columna de puntaje para cada pregunta en particular (Ver Cuadro N° 11)

CUADRO No.11
HOJA DE TABULACIÓN

MM - M= Muy Malo - Malo B- BM Bueno MUY BUENO
R= Regular N/C No Contesto

Número de Pregunta	PUNTAJE				PUNTAJES TOTALES						
	3		2	1	o N/C	1	2	3	4	5	o N/C
	MM - M	2	3	4		5	MM - M	R	B-MB		
1	////		//// // // // //	////		5	15	5			
2			//// // //	//// // // // // //			9	16			
3	////		//// // // // // //	////		4	16	5			
4			//// // // // // //	////			20	5			
5	//// // // // //	////		//// /		15	4	6			
6	//// // //	//// // //		//// /		10	10	5			
7	///	//// // // //		//// // //		3	12	10			
8	//// /	//// // // // //		///		6	15	4			
9	///	//// // //		//// // // //		3	10	12			
10		//// // //		//// // // // //			10	15			
11	////	//// // // // //		//// /		4	15	6			
12		//// // // // // //		//// // //			16	9			
13		////		//// // // // // //			5	20			
14		///		//// // // // // // //			3	22			
15	//// // // // //	////		////		15	5	5			
16		//// // //		//// // // // //	/		10	14	1		
17		//// // // // //		//// // //			14	11			
18	////	//// // // // // //				5	20				
19		///		//// // //	//// //		4	14	7		
20		//// // // //		//// // // //			12	13			

FUENTE Confeccionadao por el investigador en base a la información obtenida en las encuestas

3.3 Análisis de las variables.

3.3.1 Concentración de resultados

Al finalizar la tabulación se procede de inmediato a realizar la concentración de los números de acuerdo a los datos obtenidos. Se agrupan las preguntas de acuerdo a cada variable, los puntajes según la clasificación de respuestas y los totales de porcentaje para cada una de las variables involucradas como se muestra en el cuadro No 12.

Cabe señalar que las variables consideradas como Buenas y Muy Buenas se destacan.

La orientación, la adaptación, el seguimiento del trabajador, el ambiente físico y supervisión y estilo gerencial.

En la categoría de regular, predominaron la inserción laboral con treinta por ciento (30%), el servicio de apoyo y el salario con treinta y cinco por ciento (35%).

En tanto las variables consideradas como Malas o Muy malas son las variables Obstáculo de integración, con el treinta por ciento (30%).

Cuadro N° 12
CUADRO No. CONCENTRACION DE RESULTADOS

Variables	N°. De Pregunta	Total de Respuestas por Preguntas				Puntajes Clasificación de Respuestas				Totales Porcentajes			
		MM/M1-2	R3	B/MB	N/C	MM/M1-2	R3	B/MB	N/C	MM/M1-2	R3	B/MB	N/C
				?	0			?	0			?	0
1- Inserción Laboral	1	5	15	5									
	11	4	15	6		9/50	30/50	11/50	0/50	18	60	22	0
	Total	9	30	11									
2- Orientación	2		9	16									
	12		16	9		0/50	25/50	25/50	0/50	0	50	50	0
	Total		25	25									
3- Adaptación	3	4	16	5									
	13		5	20		4/50	21/50	25/50	0/50	8	42	50	0
	Total	4	21	25									
4- Seguimiento	4		20	5									
	14		3	22		0/50	23/50	57/50	0/50	0	46	54	0
	Total		23	27									
5- Obstáculos de Integración	5	15	4	6									
	15	15	5	5		30/50	9/50	11/50	0/50	60	18	22	0
	Total	30	9	11									
6- Empleadores	6	10	10	5									
	16		10	14	1	10/50	20/50	19/50	1/50	20	40	38	2
	Total	10	20	19	1								
7- Servicios de Apoyo	7	3	12	10									
	17		14	11		3/50	26/50	21/50	0/50	6	52	42	0
	Total	3	26	21									
8- Salario	8	6	15	4									
	18	5	20			11/50	35/50	4/50	0/50	22	70	8	0
	Total	11	35	4									
9- Ambiente Físico	9	3	10	12									
	19		4	14	7	3/50	14/50	26/50	7/50	6	28	52	14
	Total	3	14	26	7								
10- Supervisión y Estilo Gerencial	10		10	15									
	20		12	13		0/50	22/50	28/50	0/50	0	44/50	56/50	0
	Total		22	28									

Fuente: Confeccionado por el autor de la investigación en base a la información obtenida de la hoja de tabulación

3.3.2. Resultado por Variable.

Inserción Laboral

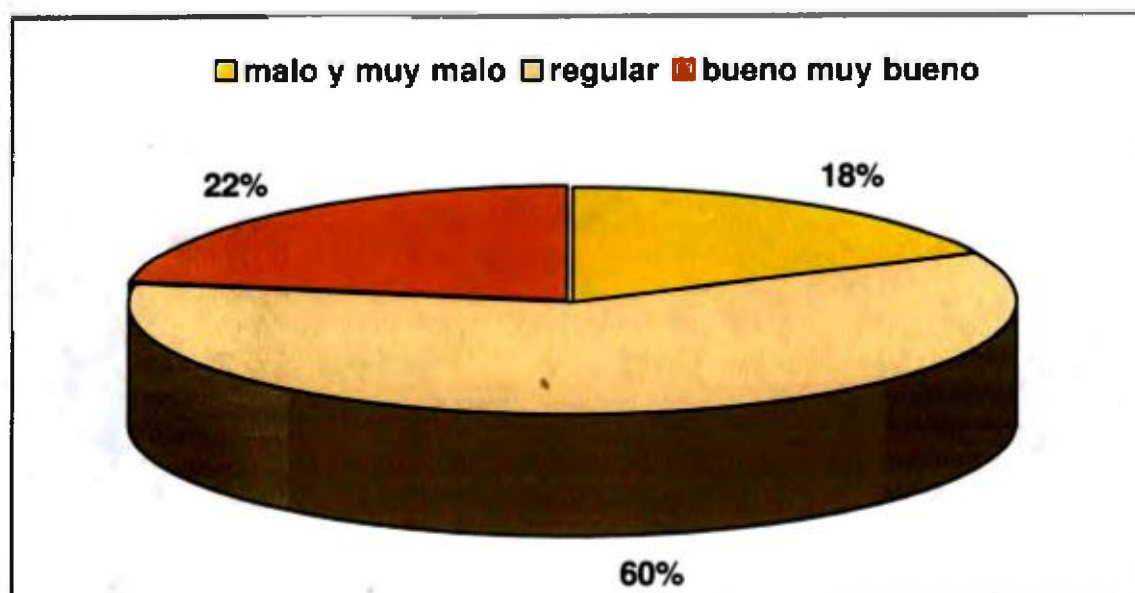
Los resultados obtenidos de la variable Inserción Laboral, indican que es Regular la tendencia de inserción laboral en Panamá, ya que el sesenta por ciento (60%) consideran la opción Regular.

Vemos, pues, que el apoyo dado a la integración no está llenando las expectativas.

Gráfica No.1

De la Variable No. 1

Inserción Laboral



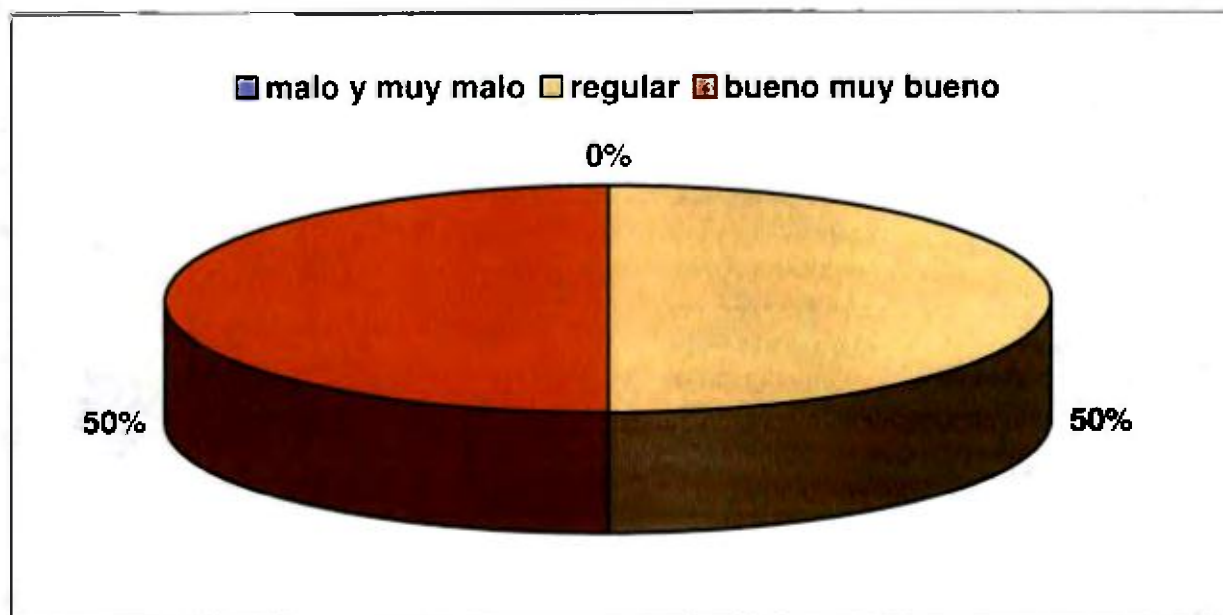
Orientación:

La variable orientación tiene un porcentaje de aceptación del cincuenta por ciento (50%) para la categoría Regular y del cincuenta por ciento (50%) para la categoría de Bueno y Muy Bueno; por lo que analizamos que los empleadores consideran que la ayuda al discapacitado, así como la asesoría para que tenga una mejor idea de sus metas ocupacionales es Regular o Buena.

Gráfica No.2

De la Variable No. 2

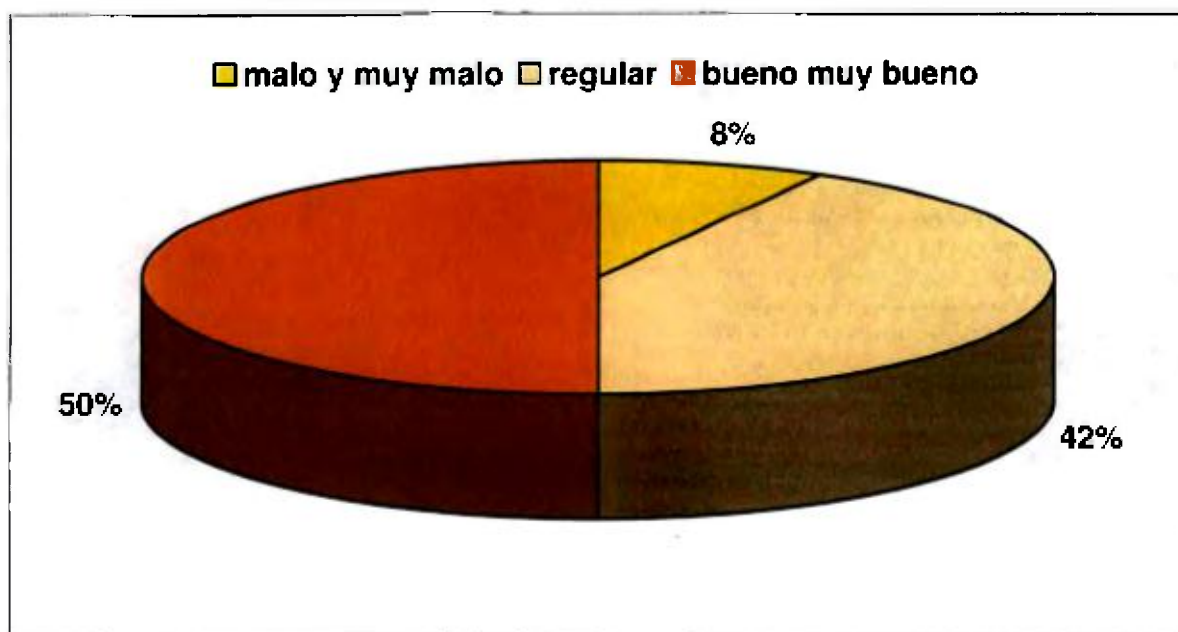
Orientación



Adaptación:

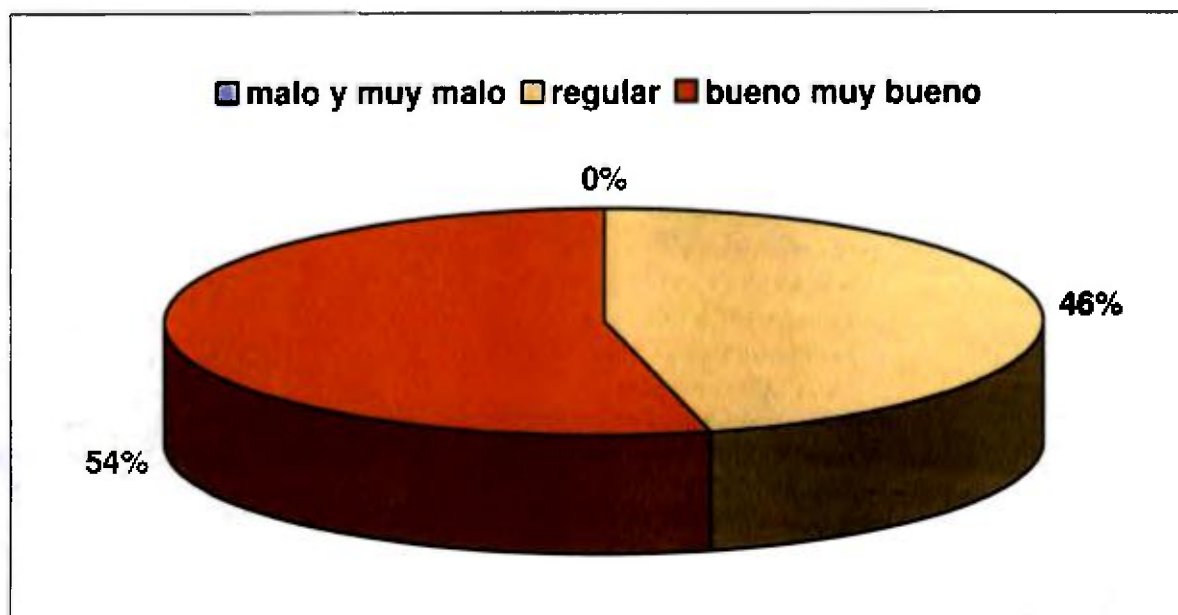
La variable adaptación tiene un cincuenta por ciento (50%) de aceptación como Muy Bueno; un cuarenta y dos por ciento (42%) considera que Regular y el ocho por ciento (8%) consideran que la adaptación es Muy Malo.

Lo que nos indica que el ajuste del discapacitado a las exigencias del medio es Buena y en muchos otros casos Regular, una minoría considera que su preparación es Mala.

Gráfica No.3**De la Variable No.3****Adaptación**

Seguimiento:

El análisis de esta variable indica que el cincuenta y cuatro por ciento (54%) de los empleadores considera que el seguimiento dado a las personas con necesidades especiales, incluyendo verificación del desempeño y la supervisión del trabajador es Bueno, un cuarenta y seis por ciento (46%) indicó que es Regular.

Gráfica No.4**De la Variable No. 4****Seguimiento**

Obstáculos de Integración:

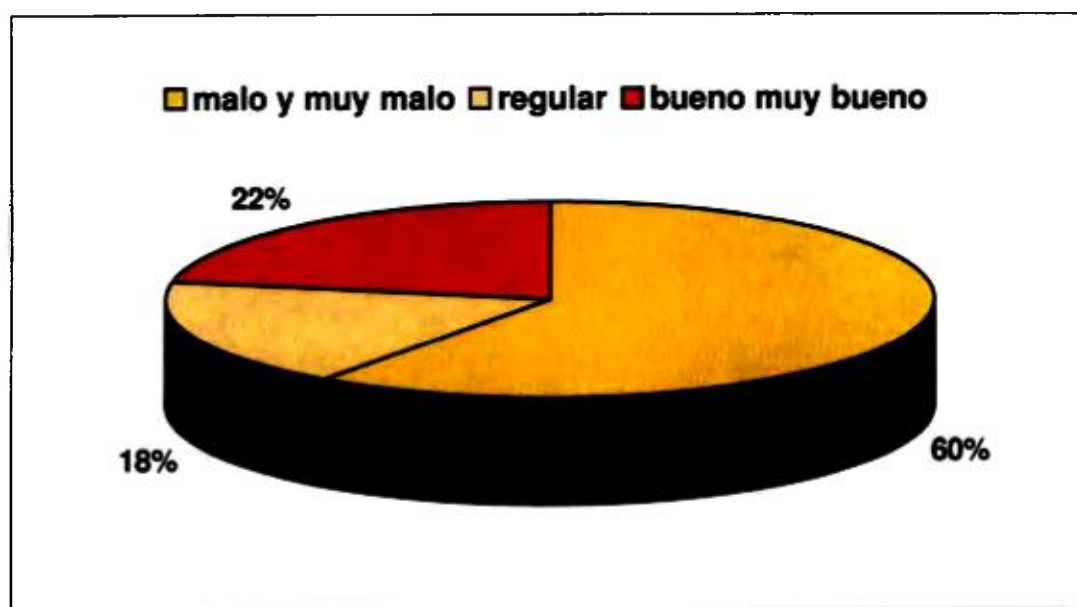
La variable Obstáculos de Integración, según el sesenta por ciento (60%) de los empleadores encuestados destaca que es Muy Malo y Malo, ya que existen en muchas ocasiones una falta de credibilidad por parte de los empleadores sobre la capacidad que tienen los discapacitados para el adecuado desarrollo de sus funciones. Igualmente, unos consideran que la capacitación y especialización actual de este gremio no satisfacen las demandas empresariales.

En tanto el veintidós por ciento (22%) dio una categoría de Bueno Muy Bueno y dieciocho por ciento (18%) que Regular.

Gráfica No.5

De la Variable No. 5

Obstáculos de Integración

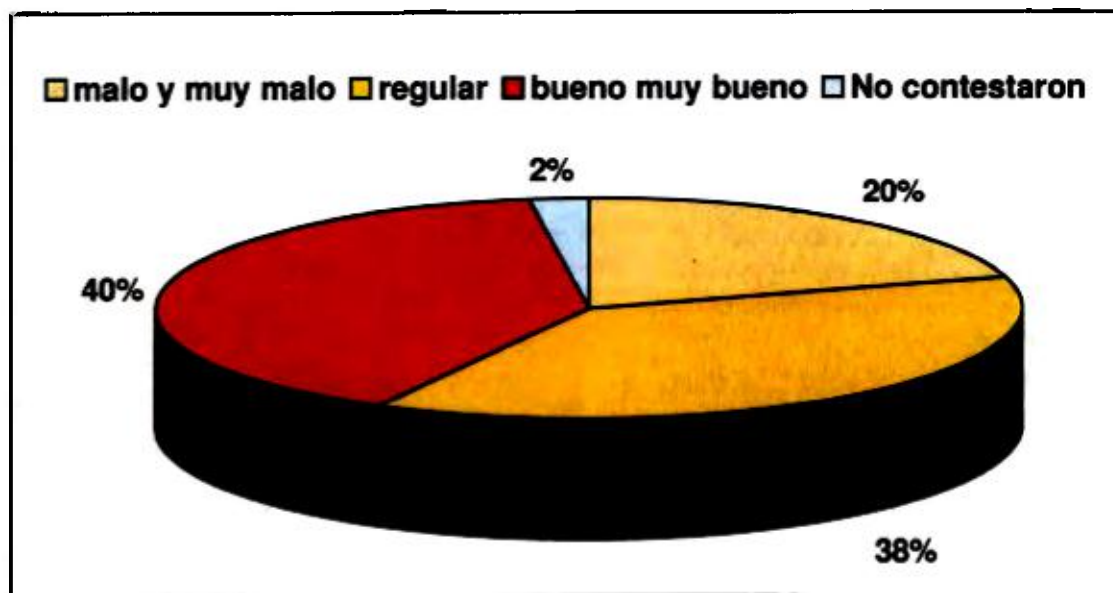


Empleadores:

Los resultados obtenidos de la variable Empleadores, indican que el cuarenta por ciento (40%) consideró la opción Regular y el treinta y ocho por ciento (38%) de Bueno Muy Bueno, lo que indica que un setenta y ocho por ciento (78%) considera que, a pesar de las estadísticas y el alto desarrollo de discapacitados en Panamá, están brindando oportunidades y están utilizando mano de obra de personas con necesidades especiales.

Un veinte por ciento (20%) consideró una respuesta o categoría de Muy Mala y Mala.

Gráfica No.6
De la Variable No.6
Empleadores



Servicios de Apoyo:

Los resultados obtenidos muestran que la opción Bueno Muy Bueno fue seleccionada por un cuarenta y dos por ciento (42%) y la Regular por un cincuenta y dos por ciento (52%), o sea que los empleadores encuestados consideran que la existencia de guías en el trabajo o personal de apoyo y los componentes precisos y adecuados en el puesto de trabajo generalmente se da de una manera Regular y Buena.

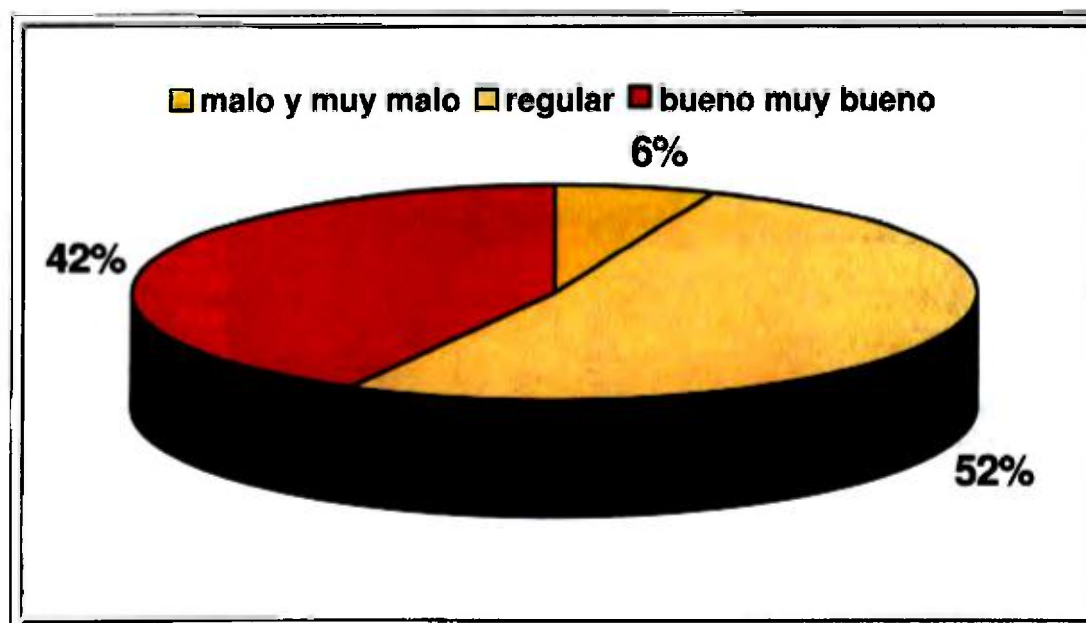
Una baja proporción, como lo es del seis por ciento (6%) dio una respuesta negativa al respecto.

Gráfica No. 7

De la Variable No. 7

Servicios de

Apoyo



Salario:

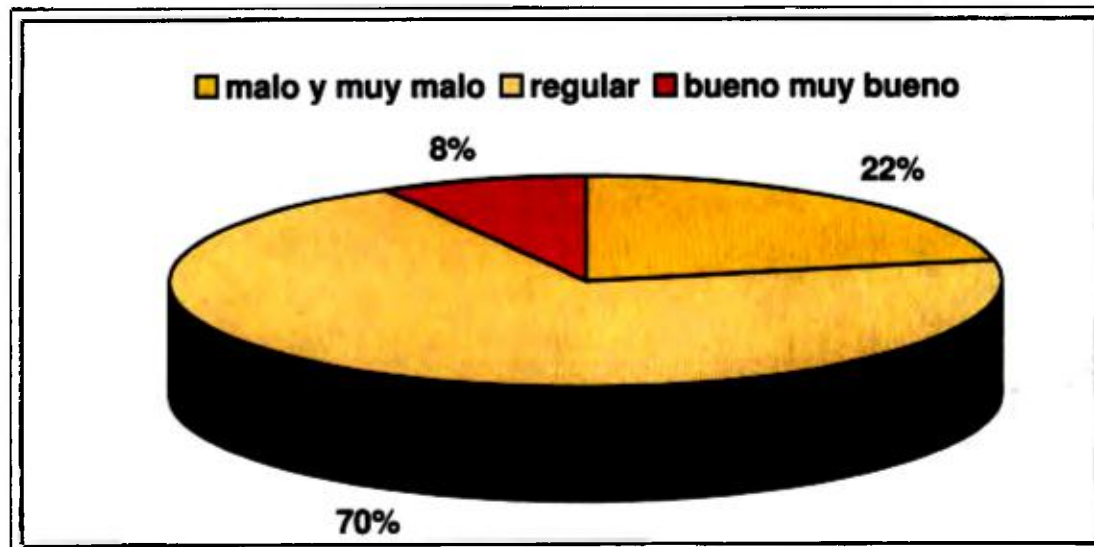
El análisis de esta variable da como resultado que el setenta por ciento (70%) de los encuestados indica que el salario es Regular, lo que en cierto modo indica que los salarios no son cónsonos con lo que merecen estos trabajadores.

Algo que nos llamó la atención es que veintidós por ciento (22%) de los empleadores dio una categoría de Muy Malo y Malo, indicando que faltan incentivos para este gremio.

Gráfica No.8

De la variable No. 8

Salario



Ambiente Físico:

Con relación a esta variable, se obtuvo que el cincuenta y dos por ciento (52%) de los encuestados apoyó la opción de Bueno Muy Bueno.

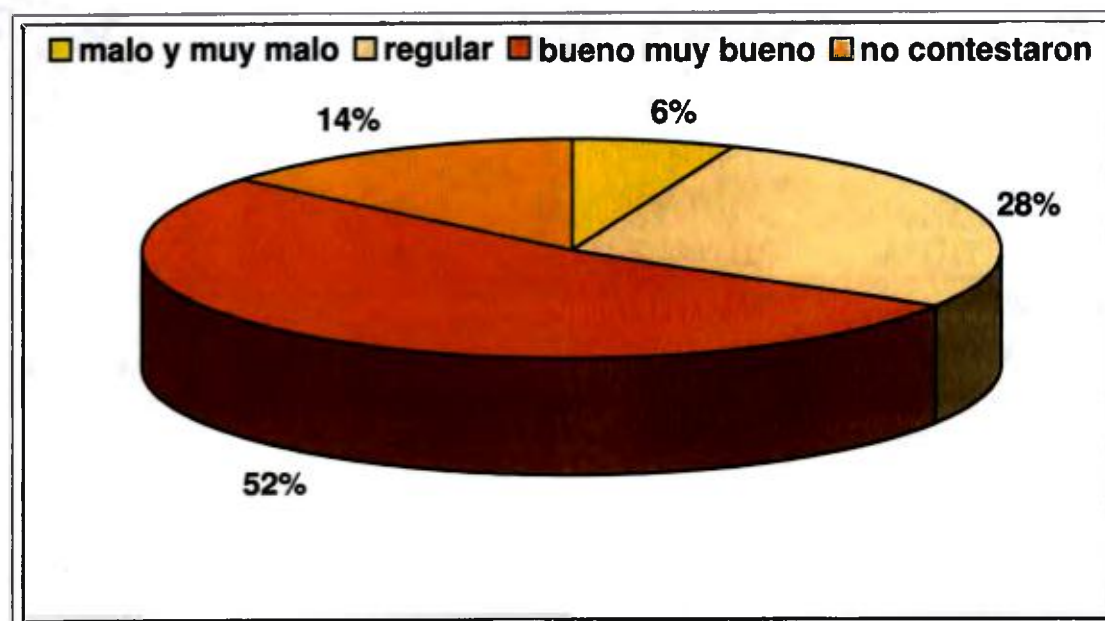
En su mayoría, consecuentemente, consideran que las instalaciones y el equipo de trabajo con el cual tiene relación el discapacitado es bueno.

Por su parte veintiocho por ciento (28%) considera que es Regular, un seis por ciento (6%) consideró la opción Malo muy Malo.

Gráfica No.9

De la Variable No. 9

Ambiente Físico



Supervisión y Estilo Gerencial

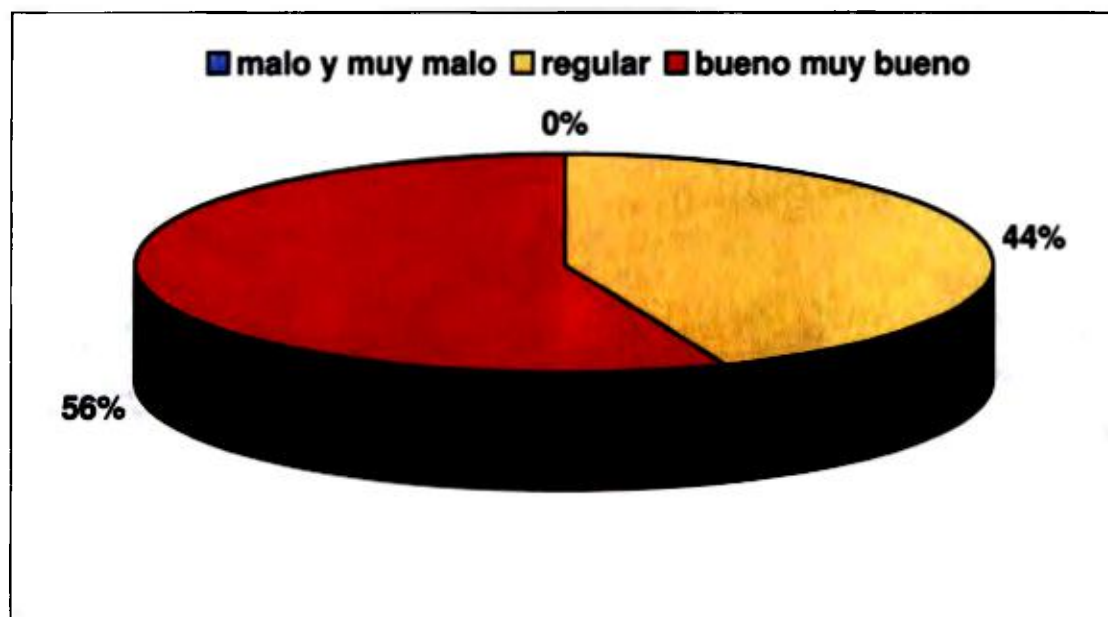
Los resultados obtenidos muestran que la opción Bueno Muy Bueno acapararon un cincuenta y seis por ciento (56%) de los encuestados, considerando con tal sentido que la supervisión y el estilo gerencial se caracteriza por brindar algún grado de autonomía en la actuación.

De igual manera, se apreció que cuarenta y cuatro por ciento (44%) de los empleadores apoyaba la opción de Regular.

Gráfica No.10

De la Variable No. 10

Supervisión y Estilo Gerencial



En síntesis, podemos concluir que la integración laboral no se está dando satisfactoriamente en nuestro país, a pesar de la colaboración que brindan muchos empresarios.

Se presenta un sinnúmero de obstáculos que afectan este proceso de incorporación laboral de las personas con necesidades especiales, tal es el caso de la falta de conocimiento y credibilidad de los empleadores; los perfiles polifuncionales que exigen los puestos de trabajo, la creciente exigencia de mayor capacitación y especialización, así como una excesiva oferta de mano de obra con relación a la demanda.

También hay que tener presente que no siempre las personas con necesidades especiales tienen los hábitos y capacidades para el trabajo que realizan; así como hay ocasiones que no tienen las oportunidades para prepararse, muchas veces con el afán de solucionar una situación se ubica a la persona discapacitada en un puesto o en una tarea que no se ajusta a su capacidad o interés.

En otras palabras, son muy diversas las razones y causas que ponen a las personas con discapacidad más o menos lejos de tener acceso a un puesto de trabajo remunerado, pero es nuestra responsabilidad buscar y encontrar caminos alternativos que ayuden a revertir esta situación de la que no se excluyen los empleadores.

Se presenta, igualmente, un sinnúmero de obstáculos que afectan este proceso de incorporación laboral.

CAPÍTULO CUARTO

PROPUESTA PARA LA IMPLANTACIÓN DE PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE PERMITAN UNA ADECUADA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES EN EL SISTEMA EMPRESARIAL

El logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación es una contribución fundamental al esfuerzo mundial de movilización de recursos humanos es parte de la democracia e igualdad social por la que luchamos millones de personas en todo el mundo.

Los derechos humanos y la dignidad son la base y cimientos de la justicia, de la libertad y de la paz en el mundo.

Nuestro objetivo al hablar de los derechos humanos, no debe ser garantizar derechos especiales para las personas solo en base a su discapacidad, sino más bien asegurar que todas las personas, sin importar su discapacidad o cualquier otro factor, puedan ejercitar plenamente sus derechos como ciudadanos. Para lograr esto, nuestros gobernantes, nuestras comunidades, la sociedad, las empresas, deben actuar de tal manera que permitan que todos los ciudadanos participen.

Sin duda el derecho que más reclaman las personas con discapacidad es el derecho al trabajo, independientemente de la condición socioeconómica, son el grupo social con mayor desempleo. Pero el trabajo no solo es un derecho, sino una obligación: de su realización depende la consecución de un nivel digno de vida. Pero sobre todo el tener un empleo y la posibilidad de progresar en él es el medio idóneo de realización de cualquier persona.

Estos aspectos antes mencionados nos motivan a presentar en este capítulo una serie de propuestas que pueden ser implementadas en nuestro país con el objetivo de contribuir al desarrollo de programas y procesos que permitan una eficaz inserción laboral de las personas con necesidades especiales.

4.1 Consideraciones para el Empleador.

Nuestra legislación laboral es bien clara sobre las obligaciones y derechos de los empleadores y de los empleados, vale la pena destacar los deberes y algunos derechos que resalta Gary Dessler, en su obra, Administración de Personal y que dice lo siguiente:

“Como empresa deberá

- Cumplir con su responsabilidad habitual de ofrecer un lugar de trabajo libre de riesgos que provoquen o pueden causar muerte o daño físico serio a los empleados y cumplir con las normas, reglas y regulaciones emitidas.
- Estar familiarizado con los estándares obligatorios y dar copias para su revisión a los empleados que lo soliciten.
- Examinar las condiciones del lugar de trabajo para asegurarse de que responden a las normas aplicables.
- Eliminar o reducir los riesgos, asegurarse de que los empleados tienen y utilizan herramientas y equipos de seguridad que dicho equipos se mantiene en condiciones adecuadas.
- Utilizar códigos de color, carteles, etiquetas o letreros cuando sea necesario para advertir a los empleados discapacitados de riesgos potenciales.
- Establecer o actualizar los procedimientos de operación y comunicarles para que los empleados sigan los requerimientos de higiene y seguridad.
- Hacer exámenes médicos cuando lo requieran las normas
- Proporcionar la capacitación requerida
- Permitir el acceso a los expedientes médicos de los empleados y mostrar los registros a los empleados o sus representantes autorizados.

-No discriminar a los empleados que ejerzan apropiadamente sus derechos²²

Además de las obligaciones antes mencionadas consideramos pertinentes también considerar:

- El cumplir con las normas de trabajo.
- Pagar los salarios conforme a la Ley.
- Darles un lugar seguro para guardar sus herramientas de trabajo
- Proporcionar a las mujeres embarazadas y a los niños la protección que establece la Ley.

Estas consideraciones antes resaltadas son de gran valor frente al tratamiento que se debe a las personas con necesidades especiales.

4.1.1 Contrato de Trabajo.

En cuanto a la contratación e inserción laboral consideramos que luego de un efectivo proceso de reclutamiento y selección de personal es necesario considerar:

- La flexibilidad de los requisitos de los trabajadores con discapacidad en los contratos formativos y en práctica.

²² Dessler, Gary Administración de Personal sexta edición Tipografía BARSA, S A México 1996 pág 619

-Actualización de la cuantía de las subvenciones e incentivos por la contratación indefinida de trabajadores con necesidades especiales.

-Promover legislación de integración social de personas con necesidades especiales, por la cual se establezca un nuevo sistema de cómputo a la hora de determinar las empresas de más de 50 trabajadores a las que se brindan incentivos fiscales y se aprueben medidas alternativas a la obligación de reserva de empleo para personas con necesidades especiales.

-Considerar medidas alternativas para las empresas que se manejen dentro de lo antes estipulado como por ejemplo

- Adquisición de productos elaborados por centros especiales de empleo.
- Por discapacitados constituidos como trabajadores autónomos, en una determinada proporción al número de empleos de minusválidos no cubiertos por la empresa.
- Contratación de bienes y servicios de Centros Especiales de empleo y minusválidos constituidos como trabajadores autónomos, en la misma proporción que para el caso anterior.
- Donaciones en metálico a fundaciones y asociaciones de utilidad pública que tengan como objetivo, entre otros, el fomento de la integración laboral de las personas con necesidades especiales.

Este tipo de consideraciones jurídicas abre nueva e inéditas posibilidades, puesto que además de reforzar por vía indirecta a los centros especiales de empleo, puede atraer financiación, a través de las donaciones, a las entidades que trabajan por la integración laboral.

-Aplicación a los trabajadores con necesidades especiales de las medidas de fomento de empleo (empleo temporal).

-Actualización y mejora del vigente sistema de apoyo al auto empleo de trabajadores con necesidades especiales, así como la capitalización de las prestaciones por desempleo como medida de fomento del autoempleo de los minusválidos.

-Extensión de la economía social de determinadas ayudas por la contratación de trabajadores con necesidades especiales.

-Redefinición del modelo de centros especiales de empleo y de la relación laboral especial de los trabajadores con necesidades especiales que prestan sus servicios en estos centros para permitir una mejor adaptación al mercado, con modulación de las subvenciones económicas a la creación de puestos de trabajo en función de la composición de la plantilla.

-Fijación de un adecuado salario mínimo interprofesional, sin posibilidad de reducción de la subvención para mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con necesidades especiales de empleo.

4 1.2 Reglamento Interno de Administración de Recursos Humanos

El reglamento interno es uno de los principales instrumentos para la administración grupal, ya que en el mismo se establecen las reglas y procedimientos de los Recursos Humanos:

AL respecto el autor Stephen Robbins, destaca lo siguiente:

“El método más sencillo y menos costoso para administrar las relaciones intergrupales es establecer por anticipado una serie de reglas y procedimientos formalizados que especificarán la forma como deben interactuar los miembros del grupo unos con otros. Por ejemplo en las grandes organizaciones los procedimientos de operaciones estandarizados probablemente especifiquen que cuando se necesario tener personal permanente adicional en cualquier departamento se debe entregar una forma de solicitud de nuevo personal al departamento de Recursos Humanos”²³

Estas reglas y procedimientos se convierten en la reglamentación interna de las empresas.

Consideramos muy personalmente que la reglamentación interna de los Recursos Humanos en las diferentes empresas deben considerar algunos aspectos sobre la inserción y promoción laboral como por ejemplo:

Objetivos

-Inserción y Promoción Laboral

Medidas

Llevar a cabo actuaciones que garanticen el cumplimiento de la normativa existente de

²³ Robbins, Stephen Op Cit pág 530

integración laboral de personas discapacitadas en el campo de las competencias de la administración.

Establecer en los procesos de selección de personal, sistemas que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Instar a otras administraciones a fin de que realicen actuaciones propias para hacer efectiva la normativa de integración.

Colaborar con el Ministro de Trabajo para el mayor control del cumplimiento de la normativa e instar para el sancionamiento del incumplimiento.

Promover acciones para sensibilizar a las personas y entidades relacionadas con el ámbito del empleo de la capacidad laboral de las personas discapacitadas.

Promover la realización de un estudio de adaptación de este colectivo al mercado laboral.

Potenciar el desarrollo de programas de fomento de empleo con funciones de información, orientación, promoción y formación para el empleo de trabajadores discapacitados.

Promover el desarrollo de programas de empleo con apoyo.

Apoyar la creación de centros especiales de empleo y la ampliación de puestos de trabajo en empleo protegido.

Potenciar actuaciones para promover el tránsito de trabajadores en empleo protegido a la inserción laboral normalizada, cooperativas y autoempleo

Estudiar el establecimiento de un fondo de financiación para programas de integración laboral, nutrido entre otras, de las sanciones que se apliquen a las empresas que no cumplan la Ley.

-Prevención de Accidentes Laborales

Desarrollar programas de prevención.

Promover actividades de prevención de accidentes laborales dirigidos a sectores de trabajo con más accidentabilidad.

Apoyar la creación de servicios de atención psicológica laboral.

Contribuir a la orientación y formación profesional adecuadas a las capacidades residuales de las personas con discapacidad.

Promover la realización de un programa de prácticas en alternancia.

Fomentar la formación permanente de las personas discapacitadas para su inserción laboral normalizada

Impulsar la readaptación y la adaptación de puestos de trabajo

Desarrollar programas de recuperación profesional.

Instar al resto de los organismos implicados para su participación en las actuaciones de este objetivo.

Promover el cumplimiento de la obligación de readmitir por las empresas a sus propios trabajadores discapacitados.

Facilitar la Formación para el Trabajo a la Población con Discapacidad

Promover la información a los supervisores del trabajo a la población discapacitada sobre la necesidad de la formación para el trabajo a los discapacitados

Potenciar el establecimiento de medidas de coordinación, para favorecer la integración de personas con discapacidad

4.2 Propuestas para el mejoramiento del empleado con necesidades especiales.

Se hace necesario acomodar las estrategias de inserción laboral a la realidad del mercado laboral, de acomodar los adecuados objetivos con un enfoque realista antes que idealista, no debe de asustarnos el pensar en que las propias agrupaciones, asociaciones de personas con necesidades especiales, los mismos quienes busquen y concreten los espacios laborales, hay que tener en cuenta las dificultades de nuestras gentes para capacitarse para el trabajo. Hay que ir pensando en que la capacitación modular es una herramienta que en estos días surge como eficiente y permite tener acceso a los puestos de trabajo

Observemos en nuestro alrededor y veremos importante cantidad de personas con discapacidad que están mano sobre mano, teniendo muchas de ellas excelentes condiciones, otras quizás no tantas, y muy probablemente otras con muy pocas condiciones, pero todas con el derecho a poder tener acceso a un puesto de trabajo. Será nuestra cualidad y virtud generar para ellas los espacios adecuados que se ajusten a sus realidades para que luego de una jornada reciban la justa recompensa económica acorde con su esfuerzo.

Si bien es responsabilidad del Estado a través de los gobiernos preocuparse por un sector tan vulnerable como el de la personas con necesidades especiales, y sin pretender eximir a estos de sus obligaciones, tampoco podemos quedarnos impasibles permitiendo que día a día sean más y más las personas sin trabajo. Procuremos tomar la iniciativa en este campo e intentemos involucrar a las entidades a las autoridades oficiales y del ámbito privado, tenemos alternativas sepamos mostrarlas, desarrollarlas y cristalizarlas.

Para eso dejamos a la consideración y al análisis algunos temas, procesos, consideraciones, etc. que contribuyan a implementar programas y procesos para el mejoramiento del empleado con necesidades especiales.

4.2 1. Derechos

Además de los derechos que brindan la Constitución Política de Panamá, y las legislaciones, tanto nacional como internacional, vinculadas a las personas con necesidades especiales, queremos hacer mención de algunos aspectos que consideramos son necesarios tomar en cuenta para mejorar la situación de la inserción laboral y al mismo tiempo de la persona con necesidades especiales en su papel de trabajador.

-Consideración de normas jurídicas para la rehabilitación e inserción laboral de las personas con necesidades especiales

Debe considerarse en la normativa legal, una Ley para personas con necesidades especiales, instando a los sectores públicos y privados a incluir entre sus empleados a las personas con necesidades especiales. Tal norma puede; por ejemplo, indicar que una empresa privada con más de 150 empleados debe contratar a una persona discapacitada o contribuir a un fondo para la rehabilitación de los discapacitados

-Debe garantizarse legalmente el derecho que tienen las personas con necesidades especiales a recibir los servicios públicos y otras ayudas del Estado.

- **Deben los organismos gubernamentales y hasta privados, tener entre sus objetivos la promoción de servicios en ese campo, dichos organismos promoverán la interrelación sistemática de acciones que el campo de la asistencia social lleven a cabo las Instituciones Públicas**
- **Las Normas Jurídicas deben ser claras en cuanto al Derecho del Seguro Social. La idea es terminar con el desconocimiento de muchos empresarios sobre los procedimientos señalados ante la incorporación de personal con discapacidad al empleo, ya que por error, algunos empresarios creen que las cuotas del seguro social van a ser**

diferentes si tienen contratadas a personas con necesidades especiales

- El Estado debe normar, reglamentar y respaldar a entidades que con otras instituciones públicas y privadas promuevan que en los lugares en que se presten servicios públicos, se dispongan facilidades para las personas discapacitadas.
- El Estado debe promover y establecer entre sus objetivos operar establecimientos de rehabilitación, realizar estudios e investigaciones en materia de invalidez y participar en programas de rehabilitación y adecuación especial.

Otros aspectos que deben fortalecer las normas legales en términos generales son los siguientes derechos:

- Recibir un salario justo por su trabajo.
- Participación en las utilidades de las empresas
- Derecho a recibir capacitación para elevar su nivel de vida, productividad y prevención de riesgos de trabajo.
- Derecho a ser incorporados a la seguridad social, para obtener atención médica oportuna, así como medicamentos y servicios hospitalarios.
- Derecho a comparecer a juicios y ejercitar las acciones correspondientes, sin necesidad de autorización alguna
- Considerar que el trabajo es un derecho y un deber social.

- Considerar que los trabajadores con necesidades especiales merecen respeto en sus derechos y dignidad
- Debe efectuarse el trabajo en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso.
- No se puede discriminar a estos trabajadores.
- Debe darse capacitación y adiestramiento a estos trabajadores.

4.2.2. Deberes y Obligaciones

Para que las personas con necesidades especiales puedan exigir el respeto de sus derechos y se conozcan sus obligaciones laborales es indispensable que éstos se den a conocer. Para ello es recomendable que se instrumenten campañas de difusión y sensibilización que favorezcan la aceptación social de las personas con discapacidad en la familia, con los empresarios, funcionarios del sector laboral y de procuración de justicia, contando con los diferentes medios de comunicación, como la radio, la televisión, y todos aquellos que se consideren necesarios.

En este sentido es importante transmitir que las personas con discapacidad deben ser vistas por sus capacidades no por sus deficiencias, que tienen derecho a trabajar y bastarse por sí misma, como todo el mundo, y que tienen los mismos derechos y obligaciones que todos los trabajadores. Con ello se propicia una

cultura laboral con el enfoque de equidad que favorezca el derecho a la capacitación laboral, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Para la difusión de los derechos y obligaciones laborales de las personas con necesidades especiales es necesario que se elabore, por dar un ejemplo, la carta de derechos, deberes y obligaciones para las personas con necesidades especiales, la cual puede distribuirse a todo el país entre diversas instituciones que atienden al sector de la población que nos ocupa. La carta debe hacer referencia a los derechos, deberes y obligaciones, ya que todo derecho conlleva una obligación, también señalan las instancias a las que se puede recurrir gratuitamente en caso de que sus derechos laborales sean violados.

El objetivo fundamental de estas propuestas no debe ser tan solo el de propiciar oportunidades laborales para las personas con necesidades especiales. Es deber y obligación de ellas esforzarse por su crecimiento y superación profesional, de los empresarios el reconocer cuando las habilidades y conocimientos de estas personas puedan llevarlos a un ascenso y también el permitirlo, y de la sociedad en general reconocerlo y apoyarlo.

Este deber y obligación de desarrollarse no beneficia evidentemente solo a las personas con discapacidad, sino que tienen repercusiones en sus familias, en las empresas, en la sociedad y en la economía nacional. Por ello el próximo paso es el garantizar que dentro de los sistemas de desarrollo laboral con los que cuentan las instituciones y las empresas permitan las mismas oportunidades a todos las personas con y sin necesidades especiales.

Tratar de alcanzar esta meta representa los más nobles esfuerzos por lograr su bienestar, su incorporación, no solo de las personas adultas, sino también abrir oportunidades para los niños y jóvenes que se están preparando para ser productivos y autosuficientes en un futuro no muy lejano.

4.2.3. Programas

Consideramos que deben establecerse logros que orienten a las acciones de los programas y la actividad de inserción laboral.

Una vez planteada una concepción global de la integración laboral y habiendo descrito las tareas y funciones que han de ser más o menos

comunes a todo profesional que se preocupe por la integración laboral, el siguiente paso es determinar cuáles son los indicadores de logro de un programa de inserción laboral y por tanto de los profesionales de dicho programa los cuales pueden ser:

-Incremento de los sueldos de los Trabajadores: de manera que sean lo más dignos posibles, incrementando el poder adquisitivo y favoreciendo con ello la autonomía personal de las personas con necesidades especiales. En tal sentido hemos de mejorar a la vez los beneficios de los trabajadores como la jubilación o la atención sociosanatoria.

-Aumento de las habilidades que den opciones al individuo: de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.

-Incremento de las oportunidades de trabajo, abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

-Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidades: de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar, sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos, de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

-Desarrollo de empleos que ofrecen roles positivos: asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solo va a recibir un sueldo por un trabajo (que menos podemos pedir), sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel favorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad.

-Clarificación de los intereses y las capacidades: teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuado esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.

-Aumento de las oportunidades de interacción: de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

-Aumento de la implicación del empleador: haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.

-Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo: favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos,

necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.

-Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con necesidades especiales: de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación no entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

-Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades más severas: tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene más difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, etc.), realizando adaptaciones en las tareas, así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario (sin olvidar que la diferencia excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona), y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.

-Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador: consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos de que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

-Aumento de la competencia personal: favoreciendo a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera de él, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de autocompetencia.

-Mejora de los apoyos: proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.

-Visión de la Comunidad como un todo: asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión

inicial), sino que los esfuerzos van necesariamente más allá, siendo necesaria una visión ecológica del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diarias, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo, sino también en otros lugares importantes para la persona.

-Desarrollo de grupos de trabajo: en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.

-Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con necesidades especiales. No solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que tengamos en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un mismo empleo, o simplemente desea tener nuevas experiencias.

Este conjunto de indicadores de logros o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de

los profesionales, son en nuestra opinión los que deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados.

4.3 Beneficios

Como en muchos países latinoamericanos y de muchas partes del mundo, otras personas están brindando beneficios e incentivos a aquellos gremios, empresas y entidades que contribuyan al fomento de la inserción laboral. A continuación brindamos y presentamos una serie de propuestas que puedan contribuir a más entidades se unan a esta causa.

4.3.1. Beneficios Fiscales.

Las medidas de fomento de empleo de los trabajadores con necesidades especiales, que tienen como objetivo su inserción profesional en el mercado ordinario de trabajo público o privado, pueden considerar aspectos como los siguientes:

- Medidas de fomento de empleo para las empresas que contraten por tiempo indefinido y en jornada completa a trabajadores con necesidades especiales. Se debe considerar deducir del impuesto sobre la renta de la empresa un determinado porcentaje por cada contrato que se hace a personas discapacitadas.

- También pueden considerarse bajo lo estipulado en el análisis anterior el empleo mediante contrataciones temporales de colectivos de personas con necesidades especiales para la inserción laboral.
- También los contratos de aprendizaje y los contratos de prácticas pueden considerarlos susceptibles en la deducción del impuesto sobre la renta, ya que son medidas para fomentar la integración laboral de las personas con necesidades especiales
- Los trabajadores discapacitados, las autónomos podrían recibir o ser considerados:
 - Ayuda o subvención financiera de x cantidad como financiación de los intereses del préstamo de entidades de créditos.
 - Subvención especial de x cantidad para inserción en capital fijo.

4.3.2. Beneficios Comunitarios

La consideración de la persona con necesidades especiales como un sujeto de derechos, autónomo en la construcción de su propio futuro y capacitados en virtud de ello, para participar en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas sociales, contribuye no solo a mejorar su propia condición, sino la de toda nuestra sociedad en el tránsito hacia una sociedad abierta y democrática.

No cabe duda que tanto las entidades gubernamentales como privadas que luchan por dignificar la condición de las personas con necesidades especiales, validar sus derechos, exigir para ello el respeto que se merecen para nunca más ser postergados, debe seguir proponiendo que cada estamento social asuma su responsabilidad y promuevan los procesos de integración a nivel local.

Si cada entidad, comuna, municipio o comunidad local abren los espacios necesarios para que sus habitantes con discapacidad ocupen un lugar en la familia, educación, trabajo, ámbito deportivo y cultural y en el quehacer social en general, estaremos realmente caminando hacia la modernidad que el país tanto anhela.

Todo lo antes mencionado brindará beneficios como por ejemplo:

- Alcanzar un uso más eficiente de la fuerza de trabajo.
- Desarrollo de programas de empleos territoriales, priorizando aquellas provincias y municipios con una situación más difícil.
- Creación de programas de empleos especiales, dirigidos a los sectores de la población más vulnerable como son: las personas con necesidades especiales, madres solas y otros segmentos poblacionales que lo requieran.
- Potenciar la preparación de la fuerza de trabajo necesaria para los programas de desarrollo que el país encara sin discriminación de ninguna clase.

Conclusiones y Recomendaciones

CONCLUSIONES

Luego de haber finalizado con el desarrollo de esta investigación, se pueden exponer las siguientes conclusiones.

-Debido a los fenómenos de globalización de los países, se usan palabras comunes, algunas veces frases hechas en países industrializados e ideas preconcebidas, tratando de copiar su estilo, se trata de hablar con un lenguaje nuevo en términos de productividad económica, planeación estratégica, círculos de calidad, etc. Cuando nos referimos a las personas con necesidades especiales, es lo mismo, tratamos de establecer un mismo lenguaje, cuando sabemos que en muchos países la situación de estas personas es muy diferente, pues la lucha de sus familias es básicamente por obtener un pedazo de pan, agua, servicios esenciales de salud y la subsistencia misma.

-Lamentablemente la historia personal de las personas con necesidades especiales, denota lucha continua contra la adversidad, con una confrontación social constante, a todas las edades y a todos los niveles. De ahí la importancia de poder establecer programas de servicios de salud adecuados, tratamientos oportunos, atención médica expedita para la discapacidad, de ofrecer la rehabilitación posible, de acuerdo con los recursos técnicos y al avance científico, de propiciar mayores opciones y oportunidades educativas, la trascendencia de lograr la integración laboral a la vida productiva.

-La situación actual del mercado laboral indica que el empleo no es un bien para toda la población, las personas con necesidades especiales sufren aún mayores dificultades que la población general para encontrar empleo, a pesar de la existencia de incentivos económicos, subvenciones destinadas estrictamente a este colectivo.

RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta una serie de recomendaciones cuyo objetivo es proporcionar orientación para contribuir a elevar los niveles de inserción laboral de las personas con necesidades especiales, en el sistema empresarial.

-Debe tomarse muy en cuenta la orientación profesional, colocación y promoción de empleo; tomando en cuenta a los servicios públicos de empleo, los cuales deberían incorporar un área específica con el objeto de promover la inserción de los discapacitados como demandantes de empleo, elaborar un registro profesional de estos demandantes, poner en contacto esta demanda de empleo con la oferta, informando a las empresas de su existencia, hacer más operativos los equipos multiprofesionales.

-Es necesario establecer mecanismos de información y control para favorecer la inserción laboral del colectivo de personas con necesidades especiales en el empleo ordinario y hacer efectivo el cumplimiento de la cuota de reserva, tanto en el sector público como en el sector privado, estudiando como complemento a dicha cuota.

- Las cooperativas representan un sistema antiguo creado para el beneficio común de sus asociados. Las cooperativas de discapacitados o personas con necesidades especiales se han desarrollado en países de Europa, India, Asia, etc., convirtiéndose en una interesante estructura social y económica, adaptadas a las necesidades de esas personas, porque no intentarlo en Panamá.
- La formación profesional de las personas con necesidades especiales que les impide la adquisición de las competencias necesarias en el mundo laboral debe contemplar los servicios de soporte y las reestructuraciones necesarias de los currículos o programas especializados para la consecución de la integración, esto es, para la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo que permita aumentar los niveles de independencia social y de autonomía personal.

Hampton, David R.	<u>Administración.</u> Editorial M'Graw-Hill 3 ^{ra} . Edición. México, 1993. Pág. 791.
Méndez, Carlos	<u>Metodología de la Investigación.</u> Editorial M'Graw-Hill. Colombia, 1995. Pág. 187.
Reyes Ponce, Agustín	<u>Administración de Personal.</u> II ^{da} Parte. Sueldos y Salarios. Editorial LIMUSA, S.A. México, 1990. Pág. 235.
Robbins, Stephen	<u>Comportamiento Organizacional.</u> Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. 7 ^a Edición. México, 1996. Pág. 751
Swan, William	<u>Como escoger al Personal Adecuado Un programa para hacer la entrevista eficaz.</u> Editorial Norma, S A. I ^{ra} Edición. Barcelona, España, 1991 Pág. 244

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Lengua Española. XXI Edición. Editorial Epsa Calpe España, 1997

Pág. 312

Diccionario de Sinónimos y Antónimos. Servilibro Ediciones S.A Madrid, España Pág.

468

Rosemberg, J.M Diccionario de Administración y Finanzas Editorial Océano

Barcelona, España, 1994. Pág. 641

DOCUMENTOS OFICIALES

Contraloría General de la República

Censos Nacionales de Población, VI de

Vivienda junio de 2000, Panamá. Pág. 92

Ministerio de Trabajo y

Boletín Informativo Un servicio a favor

Desarrollo Laboral

del Discapacitado. Panamá 1999.

Oficina Internacional del Trabajo

Programa Nacional de Acción para la

Integración Social-Económica de las

Personas con Discapacidad. Panamá 1999.

Pág.25

Reunión Nacional de Consulta para la Formulación de un Programa de Acción sobre la Integración Socio-Económica de las Personas con Discapacidad Nota Informativa. Panamá 1995
Págs. 4.

OTROS

Declaración laboral del MERCOSUR. <http://www.mre.gov.br/MERCOSUR/declaración>. Htm.
Mayo de 2001 pág 10

Las personas con Discapacidad. <http://www.serpaj.orq.uy/inf97/discal>
Htm Derechos Humanos Uruguay 1997.
Pág 3

Ministerio de Trabajo y Seguridad El empleo en Cuba <http://www.Cuba.gob.Cu/des.soc/trabajo.htm>. Cuba. Mayo 25 de 2001, Pág.2

Plan de Inserción Laboral. <http://asponsor.salman.Org/pil.htm>. 1998. pág.2

ANEXOS

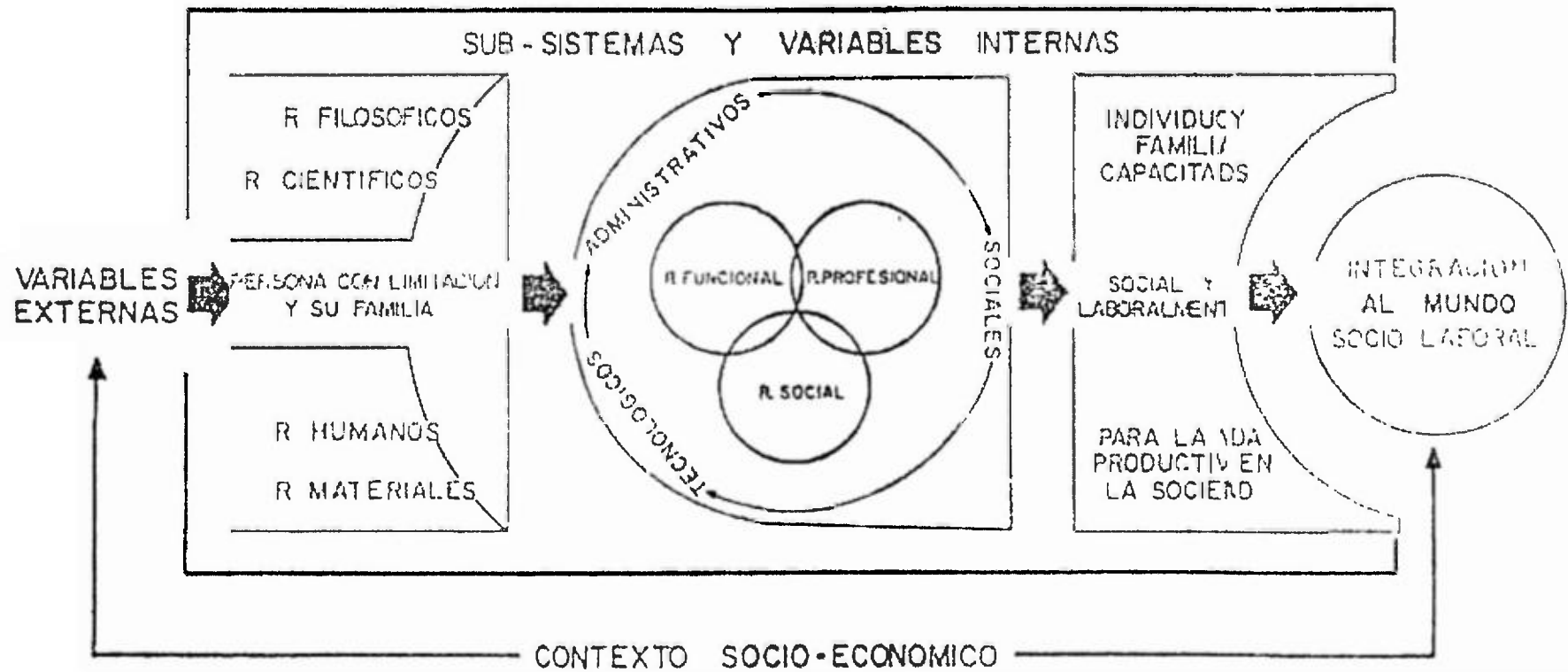
ANEXOS

SISTEMA DE REHABILITACION INTEGRAL.

INSUMO
↓
RECURSOS

PROCESO
↓
PROCEDIMIENTOS

PRODUCTO
↓
RESULTADOS

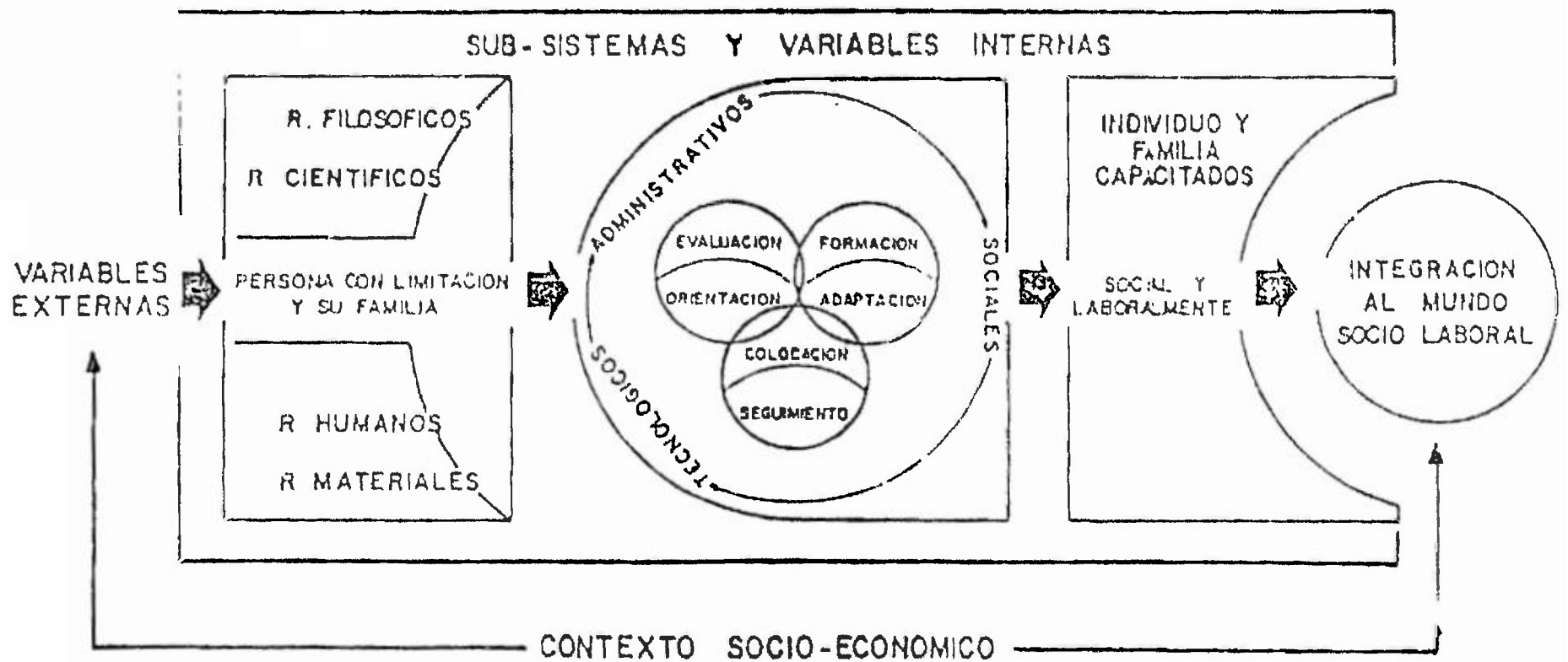


SISTEMA DE REHABILITACION PROFESIONAL

INSUMO
↓
RECURSOS

PROCESO
↓
PROCEDIMIENTOS

PRODUCTO
↓
RESULTADOS

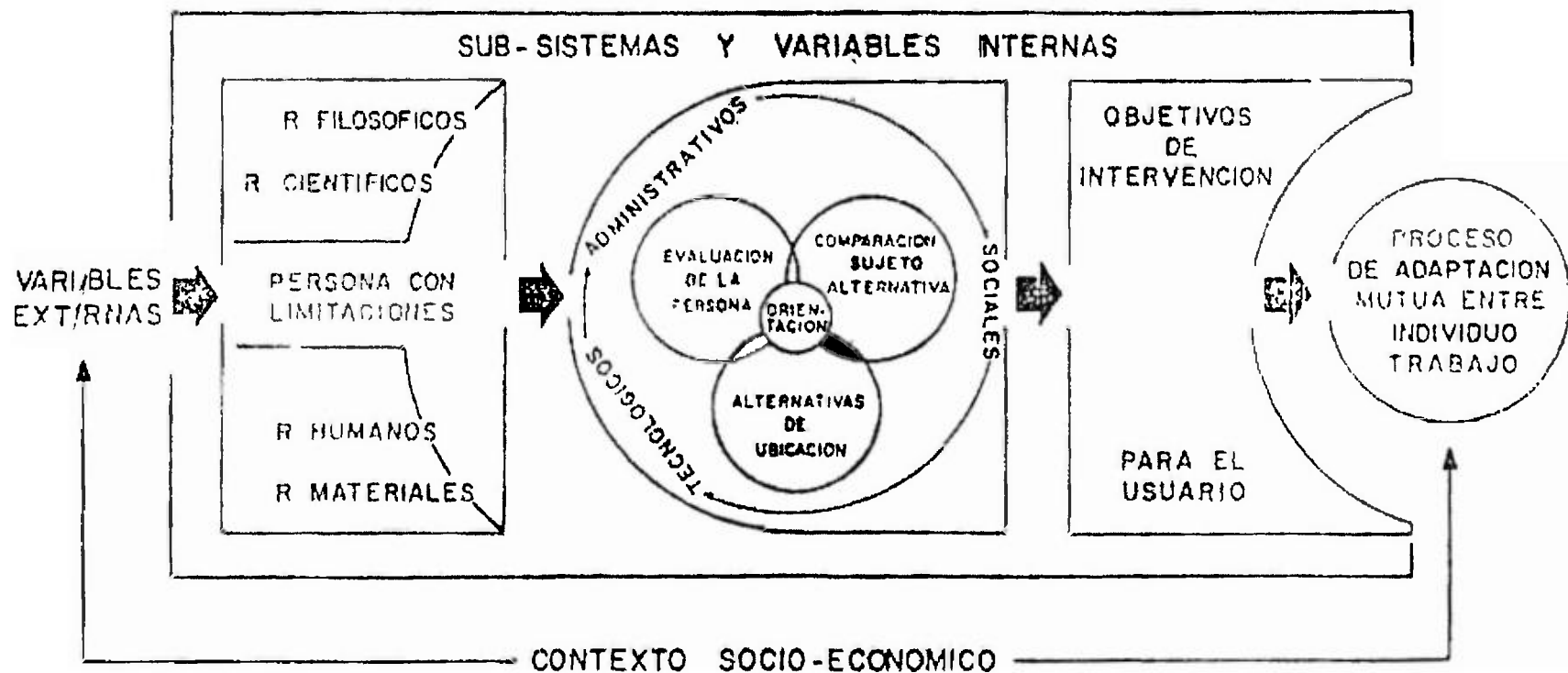


SISTEMA DE REHABILITACION PROFESIONAL PROCESO DE EVALUACION

INSUMO
↓
RECURSOS

PROCESO
↓
PROCEDIMIENTOS

PRODUCTO
↓
RESULTADOS

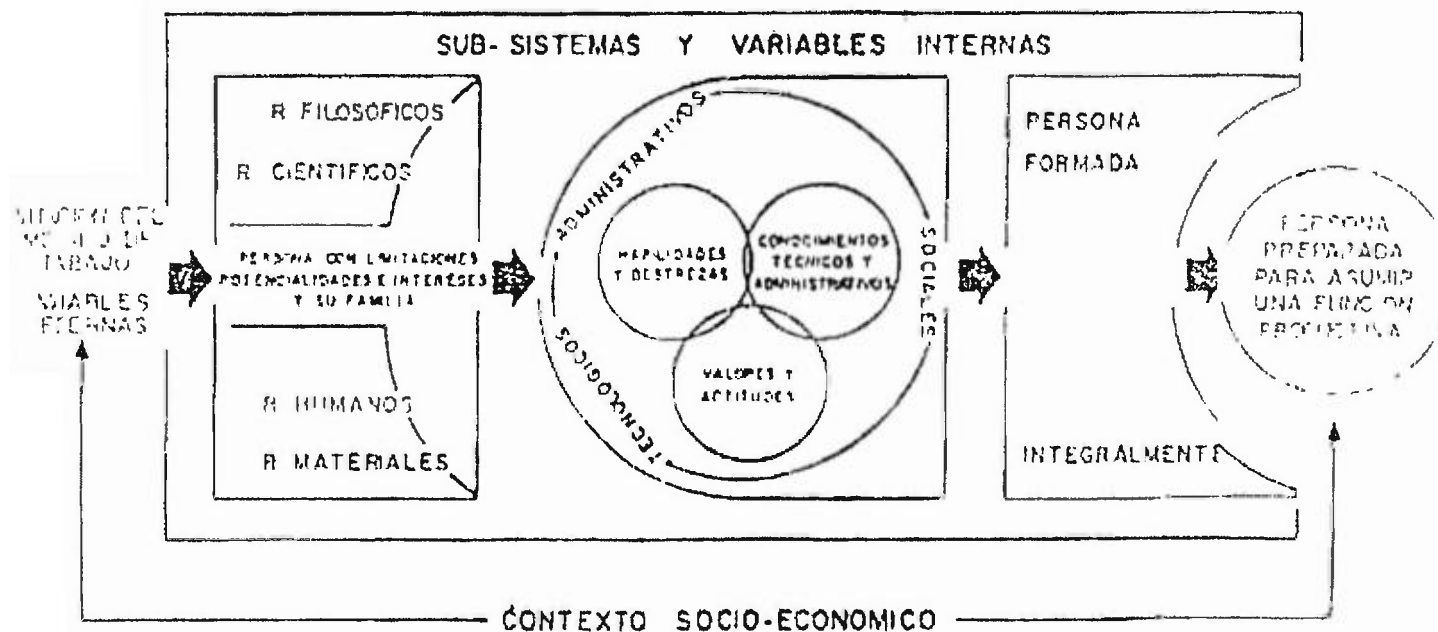


SISTEMA DE REHABILITACION PROFESIONAL
 PROCESO DE FORMACION PROFESIONAL

INSUMO
 ↓
 RECURSOS

PROCESO
 ↓
 PROCEDIMIENTOS

PRODUCTO
 ↓
 RESULTADOS



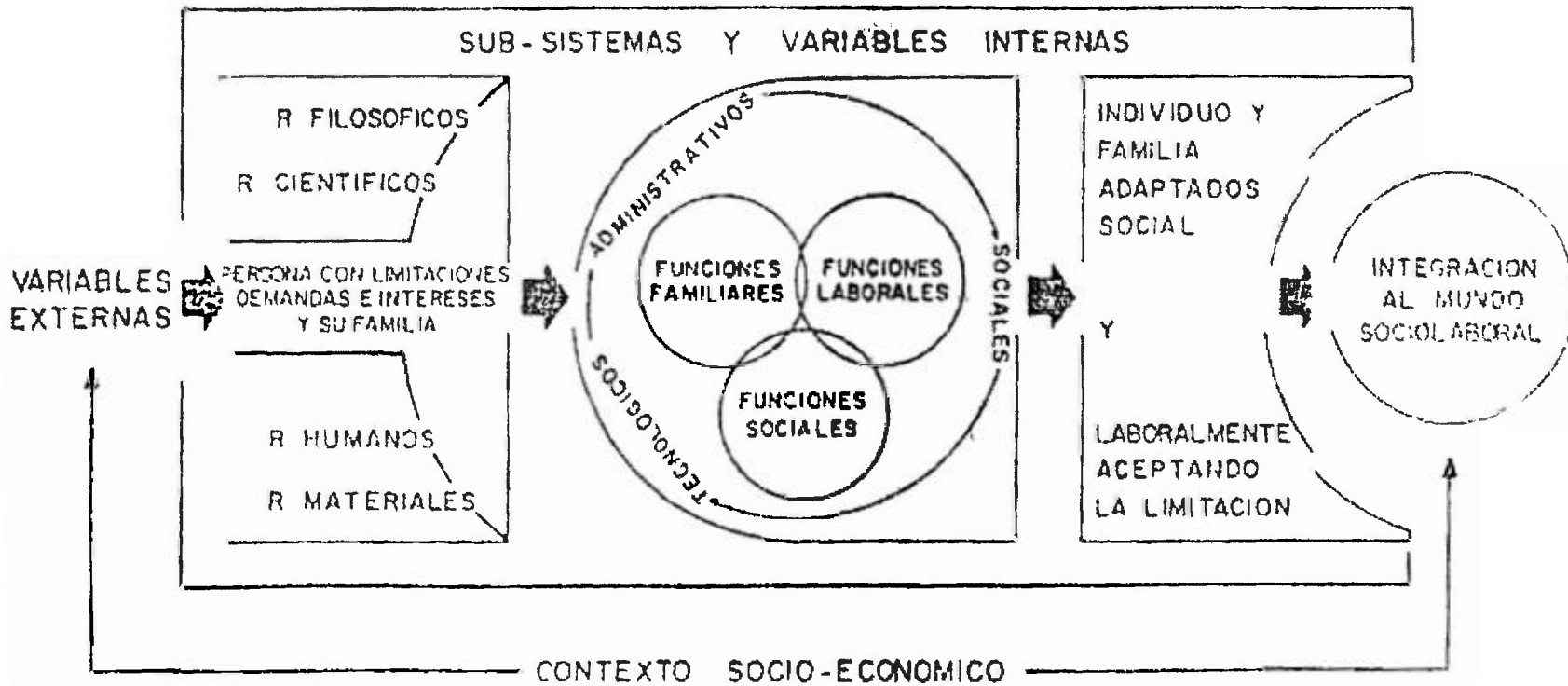
SISTEMA DE REHABILITACION PROFESIONAL

PROCESO DE ADAPTACION

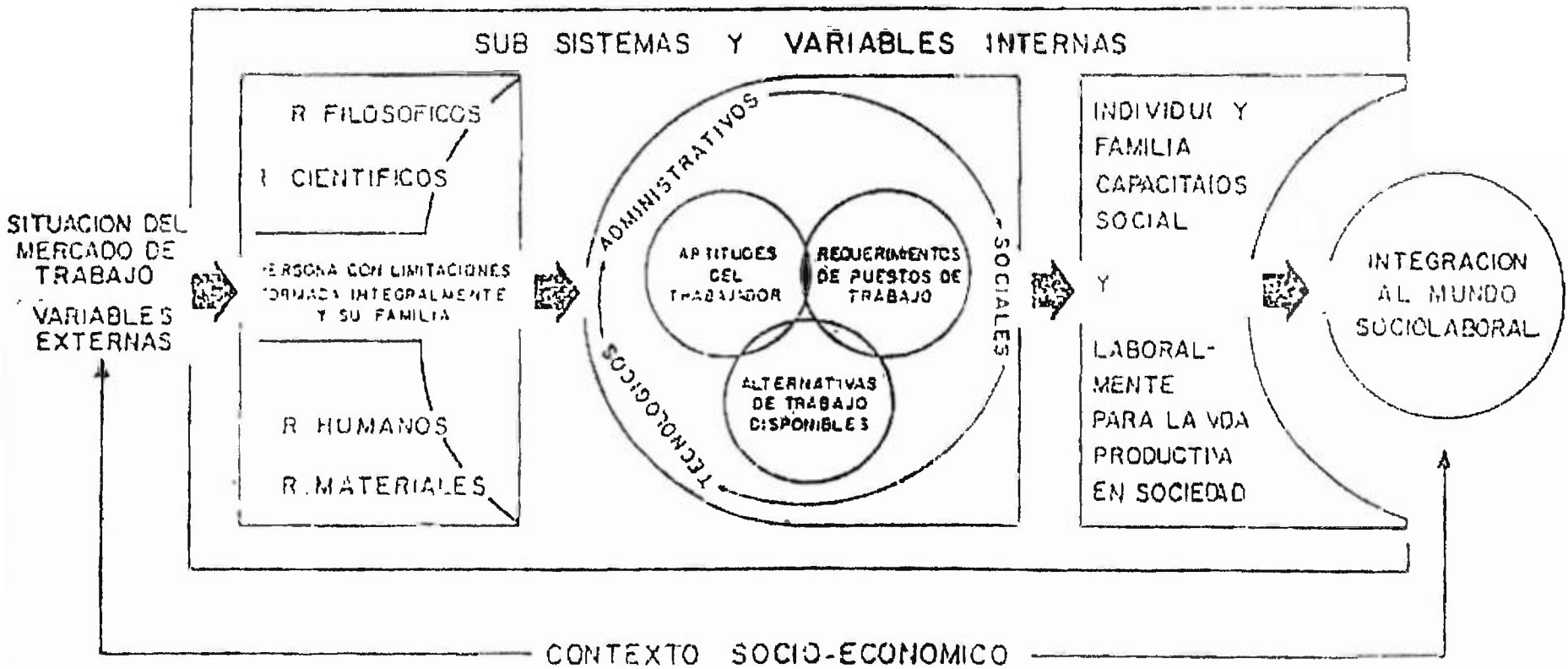
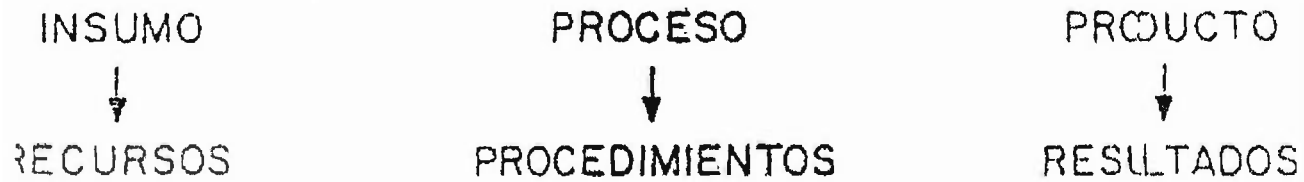
INSUMO
↓
RECURSOS

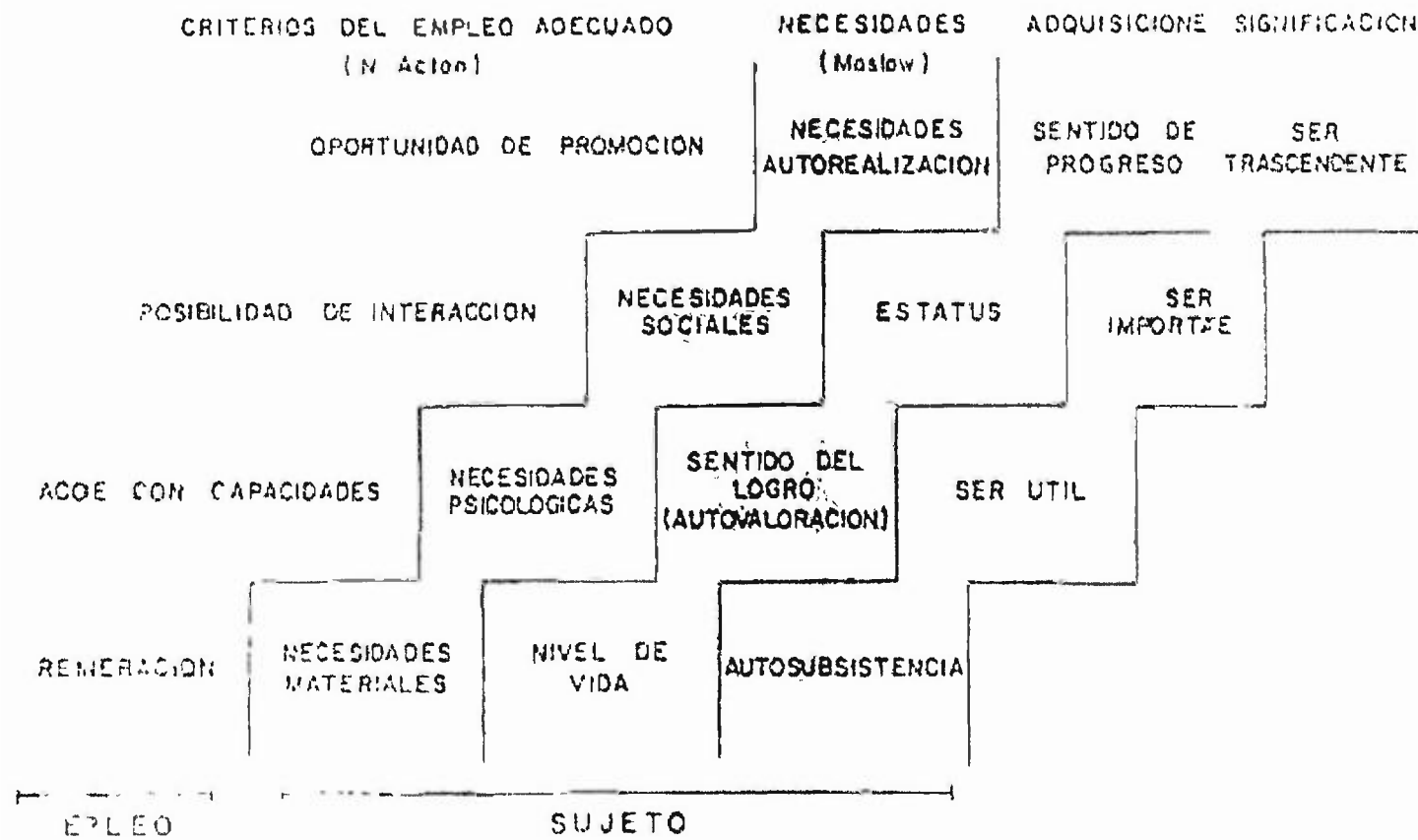
PROCESO
↓
PROCEDIMIENTOS

PRODUCTO
↓
RESULTADOS



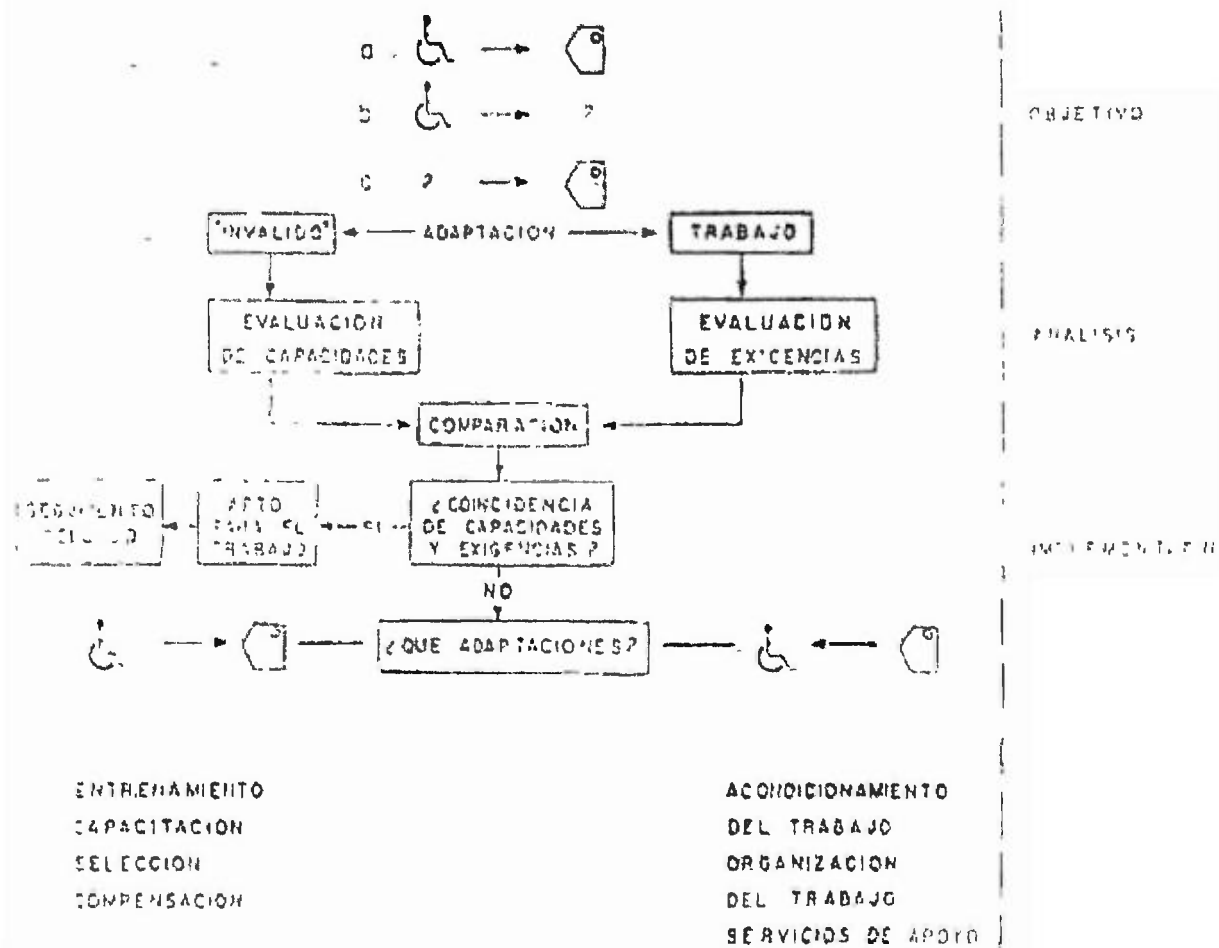
PROCESO DE COLOCACION



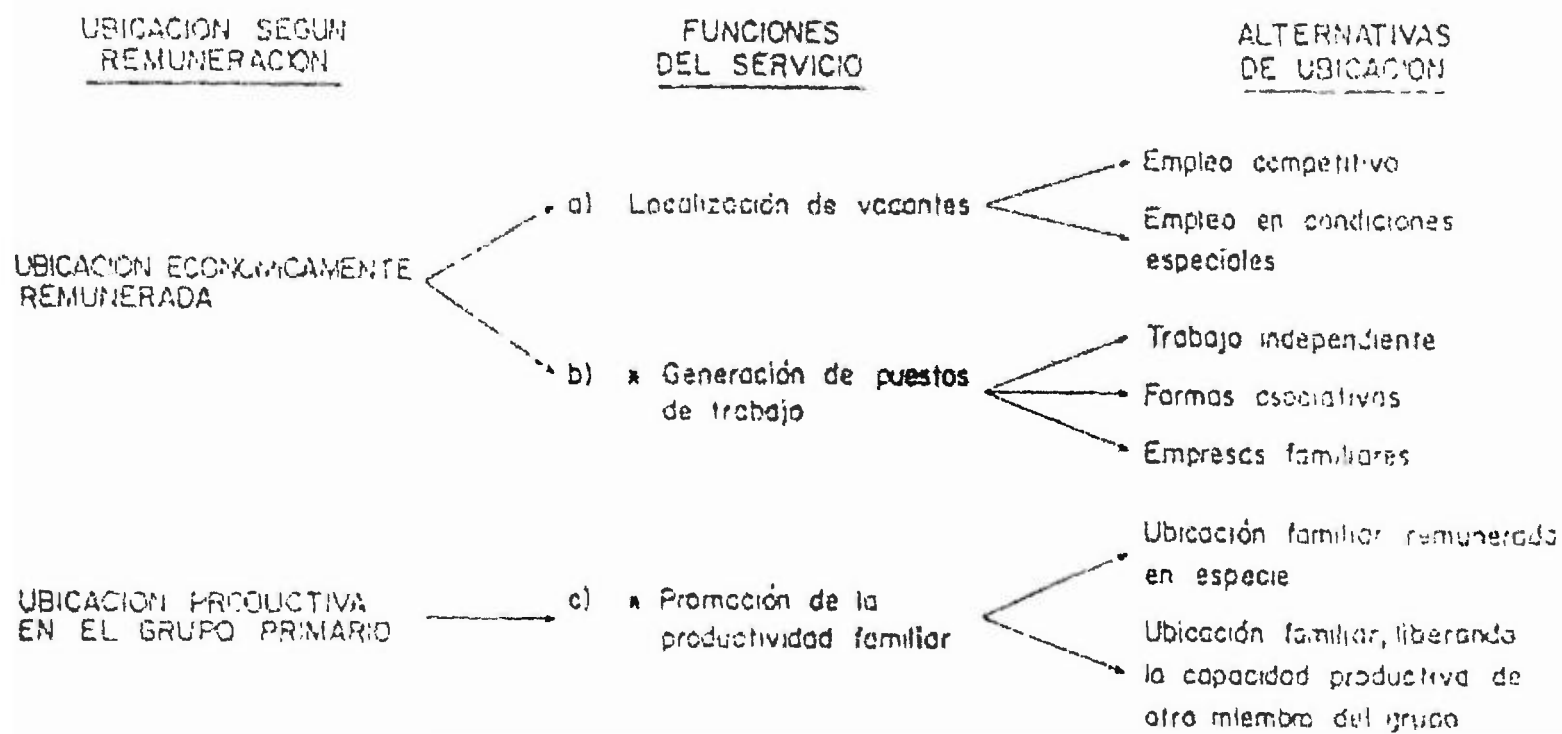


EL EMPLEO Y LA JERARQUIZACION DE NECESIDADE

ADAPTACION MUTUA DE INVALIDOS Y TRABAJO



COLOCACION Y UBICACION PRODUCTIVA



Se apoya prioritariamente