

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRIA EN PSICOLOGÍA SOCIAL Y
ORGANIZACIONAL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL MERCADO LABORAL PANAMEÑO**

JUAN EMILIO VILLAR COGLEY

**TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS
PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN PSICOLOGÍA
SOCIAL Y ORGANIZACIONAL**

**PANAMÁ, REPUBLICA DE PANAMÁ
2010**

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre Jacinto Villar Batista

A mi esposa Lorena del Carmen Morán Eyssenc y a mi hija Ana Lorena Villar Morán

AGRADECIMIENTO

A mi mejor amigo el que me fortalece nunca me falla y a quien le debo todo lo que tengo Dios

A las personas con discapacidad esos seres especiales que han librado una gran lucha por la igualdad de sus condiciones y la participación plena en la sociedad gracias por su colaboración en la realización de esta investigación

REFLEXIÓN

La Discapacidad es sinónimo de exclusión

El modelo social entiende la discapacidad como el fracaso de la sociedad para adaptarse a las necesidades de las personas con alguna deficiencia. La discapacidad por lo tanto no radica en el individuo sino en el resto de la sociedad que no es capaz de encarar y superar las barreras sociales, culturales, físicas, económicas y políticas.”

Revista Redes Especializada en Educación de las Américas

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de mis preocupaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español la fórmula o/a para marcar la existencia de ambos sexos, he optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

INDICE

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Reflexión	IV
Advertencia	V
Índice	VI
Resumen	1
Introducción	2
Capítulo I Marco Conceptual	9
A Justificación	9
B Planteamiento del Problema	12
C Objetivos	21
1 Objetivo General	21
2 Objetivos Especificos	22
Capítulo II Marco Teórico	24
A Psicología de las Organizaciones	24
B Clima Laboral	34
C Selección de Personal	37
D El Proceso de Inserción Laboral	40
1 Principales Teorías Explicativas	56
a Modelo Neoclásico	57
b Teoría del Capital Humano	59
c Teoría Credencialista	61
d Teoría Marxista	63
e Teoría Estructural del Mercado de Trabajo	65
f Teorías Cognitivas	69
g Modelos Integrales	74
Capítulo III La Discapacidad	77
A Definición del Concepto Discapacidad	77
B Discapacidad y Discriminación Laboral	90
C La Discapacidad en la Legislación Panameña	97
D La Discapacidad como una Construcción Social	102
E Psicología Social del Trabajo y del Desempleo	111
F Psicología Social de los Prejuicios	134
G Psicología Social y Políticas Públicas	150
H Psicología Social de la Pobreza	157
I Atención a las Personas con Discapacidad en Panamá	170

Capítulo IV Marco Metodológico	184
A Tipo de Investigación	184
B Diseño de la Investigación	185
C Muestra	185
D Criterios de Inclusión y Exclusión	186
E Unidad Observacional	186
F Técnica de Investigación	186
G Instrumentos	187
H Procedimiento	191
I Diseño Operativo	192
J Captura Procesamiento y Forma de Presentación de Resultados	192
K Recursos Necesarios	195
Capítulo V Discusión de los Resultados	196
Capítulo VI Conclusiones y Recomendaciones	214
Bibliografía	230
Anexo No 1 Instrumentos de Evaluación	241
Anexo No 2 Tabla de Resultados	274
Anexo No 3 Resultados de Interés Atlas Nacional de Discapacidad	321
Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS) SENADIS 2006	

RESUMEN

Este es un estudio descriptivo sobre los procesos de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral panameño utilizando un diseño no experimental transversal descriptivo. La investigación de tesis busca analizar los modelos de intervención utilizados y proponer nuevas estrategias a partir de la sistematización de experiencias y métodos. Los resultados revelan que las estrategias puestas en ejecución han dado sus frutos y que se requiere de la implementación de políticas públicas de Estado en esta materia así como del fortalecimiento del trabajo en equipo de todos los entes involucrados en la temática: gobierno, empresa, privada, organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales. Los hallazgos también confirman la existencia de creencias y prejuicios en el ambiente laboral de parte de los compañeros y jefes, así como la persistencia de deficiencias principalmente relacionadas con la formación académica que no permiten la plena inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

SUMMARY

This is a descriptive study on the processes of integration of persons with disabilities in the Panamanian labor market using a not experimental cross sectional descriptive. The thesis research seeks to analyze the intervention models used and propose new strategies based on the systematization of experiences and methods. The results show that the strategies put in execution have been successful and that requires the implementation of public policies of the State in this field as well as strengthening the teamwork of all parties involved in the issue: government, private enterprise, organizations of persons with disabilities, NGOs and international agencies. The findings also confirm the existence of beliefs and prejudices in the workplace from colleagues and bosses, and the persistence of shortcomings mainly related to academic education which do not allow full integration of persons with disabilities in the labor market.

INTRODUCCIÓN

Históricamente el tema de la discapacidad ha sido objeto de estudio principalmente de los médicos y de las ciencias de la salud. Surge relativamente reciente desde mediados del siglo XX el interés por el tema de la discapacidad en disciplinas sociales como la Sociología y la Psicología Social. La Psicología ha abordado la discapacidad más desde una perspectiva clínica que psicosocial es en las últimas dos décadas cuando los psicólogos abordan la comprensión de la experiencia de la persona con discapacidad como miembro de un grupo minoritario frente al paradigma médico y clínico de la discapacidad centrado en la insuficiencia personal.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que el 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad, ello representa 650 millones de personas y que el 80% de estos vive en países donde los servicios de atención son escasos y a veces nulos. De estos 650 millones la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que unos 470 millones están en edad de trabajar entre los 25 y 45 años. Sin embargo sólo el 10% de ellos trabaja y aporta a la economía familiar.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) estima que el 20% de los pobres del mundo son personas con discapacidad, que el 98% de ellos reside en los países en vías de desarrollo y no tienen acceso a los servicios de rehabilitación, que el 98% de los niños con discapacidad no asiste regularmente

a la escuela y que el 80% de los que están en edad productiva están desempleados

Las personas con discapacidad tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados trabajadores independientes o empresarios y desean hacerlo pero se ven enfrentados con frecuencia a situaciones de alto desempleo o subempleo y a prejuicios discriminaciones y barreras cuando logran insertarse al mercado laboral

El tema de la discapacidad es un problema multicausal vinculado a aspectos sociales educativos laborales de salud y de vivienda y muy relacionado con la inequidad y deficiente distribución de la riqueza

Las personas con discapacidad reclaman sus derechos a ser incluidos en las políticas de desarrollo nacional en materia de salud educación trabajo y vivienda

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) indicó en la declaración de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en diciembre del año 2007 que *la plena inclusión de las personas con discapacidad contribuye potenciando no solamente el valor de esas personas sino también fortaleciendo las economías y ayudando al enriquecimiento de toda la sociedad*

De acuerdo con el último censo de población realizado en nuestro país (2000) existían 52 197 personas con discapacidad en Panamá de las cuales

13 747 estaban en una edad económicamente activa Esta cifra en opinión de expertos debió ser mayor y sugiere una omisión o subregistro importante

Si comparamos esta cifra con el censo de 1990 en el que las personas con discapacidad sumaban 31 111 vemos que la cantidad se incrementó significativamente El incremento se debe a la inclusión de las personas de la tercera edad en esta categoría ya que eventualmente pierden muchas de sus habilidades por el deterioro físico Además en esta cifra se incluyen las personas que sufren accidentes y quedan lesionados de forma permanente

Segun la Primera Encuesta Nacional de la Discapacidad en Panamá (PENDIS) realizada en el año 2006 por la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) se pudo determinar que el 11 3% de la población de nuestro país tiene algun grado de discapacidad sin discriminar el grado o tipo Ese porcentaje quiere decir que 370 053 panameños tienen algun grado de limitación Uno de cada tres hogares panameños tiene una persona con discapacidad lo que genera necesidades económicas mayores Este numero importante de panameños ha experimentado la ausencia de servicios publicos que satisfagan sus necesidades de manera óptima y con calidad Por su condición son discriminados y no pueden acceder a los servicios de salud educación trabajo vivienda recreación ocio accesibilidad y vida comunitaria en general

En cuanto a la ubicación geográfica de las personas con discapacidad el PENDIS encontró que hay más personas con discapacidad en el interior del país

que en la capital y que en las áreas rurales e indígenas la prevalencia de discapacidad es mayor. En el área urbana el 10.1% de la población tiene algún grado de discapacidad, mientras que en el área rural hay 13.6% y en las áreas indígenas un 13.5%.

En cuanto al sexo, el 54% son mujeres y el 46% son hombres. Por cada 10 varones con algún tipo de discapacidad existen 12 mujeres.

En cuanto a la edad, la prevalencia de discapacitados es baja entre los infantes (3%), pero se incrementa en el tramo de los 5 a 9 años (4.8%).

En los jóvenes menores de 20 años, la tasa de prevalencia es del 6% y en el rango entre los de 20 a 39 años es de 7.2%. De los 40 a los 64 años, los traumas y las enfermedades crónicas y degenerativas hacen que la prevalencia sea del 20%. De los 65 años en adelante, entre los adultos mayores se registra el nivel máximo (42%).

El análisis psicosocial de la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral desde la perspectiva de las propias personas con discapacidad es el tema fundamental de esta investigación.

Guiados por la literatura sobre la Psicología Social del Trabajo, la Psicología Social del Desempleo, la Psicología Social de los Prejuicios, la Psicología Social de las Políticas Públicas y la Psicología Social de la Pobreza, analizaremos el fenómeno tanto a nivel interpersonal (prejuicios, comparación,

social y auto eficacia percibida) como a nivel intergrupar (identidad social legitimidad e inestabilidad percibidas de la situacion y privación relativa)

En el marco metodológico utilizaremos el supuesto derivado del modelo de ocupabilidad de Blanch (1990) segun el cual el desempleo es función tanto del perfil psicosocial del demandante como de factores de índole macroestructural como por ejemplo las políticas de acción positiva en el ámbito laboral De esta manera el diseño de estrategias para la reducción del desempleo en este colectivo pasa por el conocimiento de las variables psicosociales que actuan como predictoras de las acciones que pueden desplegar los afectados para cambiar su situación laboral

Como lo describe Sid Wolinsky (Disability Rights Advocates California Estados Unidos de América) *como grupo las personas con discapacidad son ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo prácticamente en todos los países de la Tierra Debido a una combinación de factores entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores así como una sene de prejuicios en general las personas con discapacidad no trabajan y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores*

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad gracias al movimiento asociativo han experimentado un cambio importante en los ultimos años Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral Este cambio se debe en buena

parte a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad a través de sus organizaciones en defensa de la inclusión e igualdad plenas. Un segundo factor importante para explicar este cambio es la conciencia creciente de que las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de obtener y conservar un empleo se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas. Una tercera motivación para ese cambio es el convencimiento por parte de los gobiernos y de los demás agentes implicados de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables.

El proceso de exclusión social de las personas con discapacidad como fenómeno corresponde al resultado de un progresivo debilitamiento o quiebre de los lazos que unen al individuo con la sociedad a la que pertenece.

A lo largo de este informe se valorará el trabajo como un factor de protección social de bienestar socioeconómico destacándose su dimensión ontológica de realización personal y social. El trabajo permite el desarrollo de vínculos sociales y favorece el surgimiento de identidades colectivas contribuyendo así a la vida ciudadana de la sociedad. El trabajo es además una forma de autorrealización personal a través del mismo la persona aporta a la sociedad se siente útil y eleva su autoestima no solo es un medio de

supervivencia porque en definitiva como afirma Robert Castel el trabajo es *un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social*" (CASTEL 1997)

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL

A JUSTIFICACIÓN

La presente investigación de tesis busca analizar y sistematizar las experiencias y métodos de abordaje utilizados en nuestro país para lograr la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral y a partir de allí proponer nuevas estrategias

En los últimos años varias iniciativas y planes gubernamentales han sido implementados para atender a las personas con discapacidad considerándolos como seres humanos que merecen dignidad singularidad individual y los cuales deben ser apoyados en función de una integración social plena incluyendo su inserción en el mercado laboral

La imagen de la discapacidad en los últimos años ha experimentado un cambio significativo pero sigue existiendo un gran desconocimiento social sobre la capacidad productiva de estas personas sus hábitos y conductas desconocimiento que dificulta su aceptación y valoración positiva

En Panamá según el Departamento de Integración Socioeconómica de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (SERPE) del total de personas con discapacidad menos del 1% cuenta con un empleo Debido al prejuicio de que la discapacidad es sinónimo de incapacidad

las personas con discapacidad que viven en Panamá no tienen la oportunidad de aspirar a un trabajo digno

El concepto discapacidad aun genera confusión y rechazo en nuestra sociedad en la que existe poca accesibilidad a los edificios y espacios publicos a pesar de que desde 1998 existe un acuerdo municipal que establece normas de diseño para la construcción de edificios con acceso para los discapacitados y en la que prevalece el estereotipo de belleza considerándose a los discapacitados como una carga social

Aunque las normas traten de cambiar esa actitud el desconocimiento de las mismas y la continua violación demuestra que la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad aun no es algo normal y que se siguen privilegiando las políticas asistenciales para superar este problema La percepción que como sociedad tenemos sobre la discapacidad aumenta su impacto en la pobreza los desaprovechamos porque creemos que no son utiles

Como en todos los ámbitos de la sociedad las personas con discapacidad forman un grupo muy variado En particular son personas con necesidades complejas de dependencia Ellas y sus familias requieren de acciones particulares por parte de la sociedad ya que a menudo son las más olvidadas

La actividad laboral es uno de los factores donde se refleja más claramente la integración social para cualquier persona adulta y por consiguiente también para las personas con discapacidad Estas al igual que el resto de la

población necesitan satisfacer sus necesidades básicas (alimentación vivienda servicios médicos y recreación) en muchos casos requieren de atención o implementos especiales los cuales limitan su desenvolvimiento dentro del contexto sociocultural al cual pertenecen de aquí la necesidad de obtener un puesto de trabajo remunerado que les permita garantizar una subsistencia decorosa en la sociedad

Una persona con discapacidad al realizar una actividad productiva no sólo recibe un aporte económico para ganarse la vida sino un beneficio que le proporcionará una estabilidad emocional y le ayudará a ver la vida de forma positiva creando independencia y seguridad para saber afrontar situaciones o problemas que se le presenten en su diario vivir

Sin embargo todo lo expuesto es teoria y la realidad es otra pues la persona con discapacidad enfrenta multiples dificultades en su afán de lograr la integración social por medio del trabajo ya que deberá encarar los prejuicios y discriminaciones en el ámbito laboral

El estudio será realizado a partir del análisis de las realidades actuales de las personas con discapacidad y se fundamentará siempre que sea posible en datos estadísticos Tendrá el propósito de resaltar la importancia de preservar y aprovechar la diversidad humana pretendiendo enriquecer la conciencia solidana y afianzar los compromisos en defensa de los derechos de igualdad de todas las personas

B PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La discapacidad ha adquirido una creciente importancia en el mundo actual debido por una parte al incremento cuantitativo de las situaciones de discapacidad (envejecimiento de la población personas que sobreviven a accidentes y enfermedades que antes eran mortales) y por otra a la toma de conciencia de que es necesario aprovechar las capacidades los conocimientos y la contribución al desarrollo que pueden hacer las personas con discapacidad. Por otro lado la lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr la participación y la igualdad se ha constituido en un paradigma de la defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para el futuro de la humanidad.

La discapacidad es un concepto y una experiencia multidimensional que determina las posibilidades de integración social de las personas con necesidades especiales. Las personas con discapacidad deben asumir procesos complejos de socialización e integración social. En este proceso participan Instituciones asociadas a la salud y la educación.

La integración comprende además otros factores como sus posibilidades económicas reales y el compromiso de las familias.

Asumir el rol de persona con discapacidad involucra un esfuerzo mayor que el invertido por cualquier persona pues se experimenta un estado de vulnerabilidad física y social. La vulnerabilidad social se advierte en la dificultad

para acceder a bienes servicios y espacios sociales La integración depende de condicionantes sociales como por ejemplo la proveniencia geográfica la condición socioeconómica el nivel educacional de sus padres y el nivel de estímulo al que son sometidos los niños con discapacidad

La mejor forma de integrarse es ser y sentirse como un miembro más de la sociedad a pesar de las diferencias entre todos los que la constituimos y el trabajo es una pieza clave en la integración social en cualquier persona Las personas con discapacidades tienen el mismo derecho y la obligación de participar en la medida de sus posibilidades en el proceso productivo

La integración sociolaboral constituye a la vez un reto y una necesidad en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad para el logro de su autonomía sociopersonal según el modelo de vida independiente

El significado del trabajo para las personas con discapacidad va más allá del logro de ciertas condiciones sociolaborales incidiendo directamente en su identidad personal Lo importante para ellas es tener trabajo sentirse útiles y estimadas en la comunidad en que viven y adquirir un sentimiento de valía personal básico en su integración sociolaboral

Para logra el objetivo de la inserción laboral de las personas con discapacidad es preciso seguir interviniendo en distintos contextos rompiendo las barreras de sobreprotección familiar estimulando expectativas realistas difundiendo información y desarrollando experiencias para transformar los estereotipos sociales que dificultan su integración sociolaboral

El colectivo de personas con discapacidad es enormemente heterogéneo y por ello cualquier propuesta de intervención integradora debe tomar como referencia el perfil característico de la persona a la que se dirija

Desde el punto de vista individual y familiar es un grave problema pero cuando se piensa en los porcentajes y se estima que cada persona con discapacidad incide en tres o cuatro miembros del grupo familiar se llega a la conclusión que el 40% de la población total está afectada por el problema de la discapacidad

Al encontrarse las personas con discapacidad con dificultades para integrarse al mundo del trabajo resultan frecuentemente constituidas en objetos de políticas asistenciales y de prácticas caritativas perpetuándose su condición de seres a proteger y su dependencia del ámbito familiar aumentando así su exposición a la exclusión social en las diversas formas en las que se manifiesta

Las primeras aproximaciones al tema de estudio dan cuenta de la necesidad de una eficiente coordinación entre agentes claves de la sociedad panameña para el logro de la inserción de los discapacitados al mercado laboral. Estos agentes cuya responsabilidad es ineludible son el Estado, los empresarios, los organismos que laboran con el tema y los propios discapacitados.

Cabe señalar que el enfoque desde los derechos humanos acerca de la problemática social que implica la integración al mercado laboral por parte de

las personas con discapacidad ha sido una constante de las reflexiones a las que ha dado lugar la elaboración de la presente investigación

Contextualizaremos las relaciones del mercado de trabajo en el mundo vertiginoso y globalizado actual. Analizaremos los datos socio demográficos que dan cuenta de la situación sociolaboral de la población con discapacidad abordándose la categórica exclusión social que atraviesa la problemática

Considerando la compleja realidad a la que deben enfrentarse las personas con discapacidad se analizarán las principales acciones desarrolladas en las últimas décadas con el objetivo de impulsar la integración laboral de estas personas poniendo especial atención en la capacidad de tales iniciativas para promoverlas como sujetos con derechos. También se incorporarán a este informe algunas reflexiones sobre la necesidad de un abordaje integral acerca de la discapacidad que permita plasmar en acciones y hechos los derechos que jurídicamente les han sido consagrados

Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial. Muchos gobiernos han promulgado leyes, formulado políticas y desarrollado programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades. Ante la falta de acción de muchos gobiernos, las organizaciones representativas de

personas con discapacidad han asumido labores de promoción de la integración laboral conscientes de la gravedad del problema

Muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas. La tasa de desempleo entre discapacitados es considerablemente más alta que en el total de la población activa llegando a superar en algunos países el 80 por ciento. Además cuando las personas con discapacidad trabajan frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que muchas personas con discapacidad viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, hacia las empresas y hacia la sociedad se ha desaprovechado.

En general la situación relativa al empleo de las personas con discapacidad es bastante sombría. La combinación de medios inaccesibles de transporte público, de barreras arquitectónicas y actitudinales, de un desempleo crónico y de una adjudicación insuficiente de recursos hace que el empleo sea como mucho una actividad marginal. Además el progreso se encuentra con un importante obstáculo ante la ausencia de algún tipo de comprensión generalizada de sus plenas capacidades laborales tanto por parte de las personas con discapacidad como de las personas sin discapacidad.

Esto genera un círculo vicioso porque como hay relativamente pocas personas con discapacidad que sean visibles en la población activa hay también pocos modelos de personas productivas con discapacidad

Panamá siguiendo una corriente internacional ha aprobado una legislación que en teoría exige a los empresarios contratar a un determinado porcentaje de personas con discapacidad. No obstante si no lo cumplen su sanción generalmente es tan ínfima que se ha conseguido que dichas leyes carezcan de eficacia. Incluso las empresas multinacionales que habitualmente contratan a hombres y mujeres con discapacidad en algunos países no lo hacen en todos.

Con frecuencia esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que a menudo las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo.

En algunos casos las instituciones educativas y las propias familias discriminan a las personas con discapacidad y las privan de la oportunidad de estudiar pensando que no habrá futuro laboral para ellos. Esto nos lleva a la conclusión de que no es sólo la discapacidad la que está dejando fuera del mundo laboral a estas personas sino la falta de acceso a una educación formal.

y el desarrollo de habilidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo que ofrece el mercado

Éstos y otros obstáculos están impidiendo que muchas personas con discapacidad encuentren un trabajo lo cual representa una pérdida palpable e injustificada de talento humano que supone una desventaja para todos

Para evitar que este problema social se agrave es necesario que la sociedad en su conjunto promueva acciones a favor de la inclusión laboral sin discriminaciones de ningún tipo no como una acción filantrópica sino como una respuesta consciente a este problema social y económico que aqueja a nuestra sociedad

Durante los últimos años el abordaje de los asuntos relativos a la discapacidad ha sufrido una transformación importante La promulgación de el Plan de Acción Mundial para los Impedidos por las Naciones Unidas en diciembre de 1982 y posteriormente de Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en diciembre de 1993 representó la culminación de un amplio movimiento civil en el período 1970–1990 en pro del reconocimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad originado sobre la base de la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas lo que constituye un presupuesto imprescindible y subyacente del principio de igualdad de oportunidades

Este hecho perfiló un nuevo enfoque para un problema que había sido marginado tradicionalmente así como también plasmó una nueva forma de pensamiento para abordar y resolver las cuestiones relativas a la discapacidad ya no utilizando el principio de caridad o proteccionismo en los que se había incurrido hasta entonces sino haciendo valer los derechos y prerrogativas de todo ser humano principios ya aceptados universalmente y consagrados por la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la XXIX Reunión de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos OEA realizada en Guatemala en junio de 1999

El proceso de transformación en materia de atención a las personas con discapacidad ha sido acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades El abordaje de la situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto

Este cambio conceptual y por qué no filosófico es el que constituye la base para el desarrollo del moderno paradigma de la discapacidad el cual podemos catalogar como participativo integracionista y normalizador

Siguiendo a Robert L. Schalock (1999) esta nueva forma de pensar sobre la discapacidad incluye entre sus principales aspectos *Una nueva concepción en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la*

persona y el ambiente en que vive Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad esta visión supone enfatizar en la autonomía (self-determination) la integración la igualdad y en las capacidades Un modelo de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidad y se centre en la vida con apoyo en el empleo y en la educación integrada Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad garantía en el mantenimiento de la calidad gestión de la calidad y evaluación centrada en los resultados El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos

Son varios los estudios anteriores sobre el tema que revelan que la pobreza genera discapacidad y que la discapacidad conduce a la pobreza Uno de los principales métodos o técnicas de intervención social para salir de éste círculo vicioso es el desarrollo de políticas de formación e inserción laboral para conseguir no sólo la autonomía económica de la persona con discapacidad y su entorno familiar sino también la mejora de su propia autoestima y del sentimiento de pertenencia a la comunidad como contribuyente que le permitirá el logro de una verdadera integración social en su entorno

En esta investigación trataremos de interpretar el nuevo contexto en el que se desenvuelve la sociedad y los individuos para comprender mejor la naturaleza de los riesgos y las amenazas que afectan a las personas con discapacidad y responder a los mismos incrementando nuestro conocimiento de la realidad para así reducir su impacto o eliminarlo produciendo la seguridad necesaria en aquellos que se sienten amenazados. Del mismo modo trataremos de comprender mejor los retos que esos nuevos contextos nos plantean para aceptar el desafío de mejorar la forma en la que vivimos detectando las nuevas oportunidades que se nos ofrecen para el progreso colectivo y el bienestar de las personas.

OBJETIVOS

1 OBJETIVO GENERAL

Conocer las opiniones y experiencias de un grupo de personas con discapacidad panameñas que han logrado insertarse en el mercado laboral así como las de un grupo de técnicos que trabajan en el tema y un grupo de Empresarios y Gerentes de Recursos Humanos sobre el proceso de inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral.

2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contribuir con el desarrollo de un modelo que facilite la implementación y gestión de políticas públicas orientadas a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad

Estudiar y determinar cuál es la mejor estrategia a desarrollar para incorporar a las personas con discapacidad en el mercado laboral para lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresarios técnicos gerentes de recursos humanos y organismos públicos y privados

Analizar las estrategias y políticas existentes para la integración socioeconómica de las personas con discapacidad al mercado laboral y a partir de allí hacer aportes que sirvan de insumos para desarrollar un modelo que promueva la vinculación entre los distintos actores tanto públicos como privados (Estado empresa privada organizaciones de personas con discapacidad organismos internacionales ONG s) que contribuya a mejorar los niveles de vida de este colectivo de personas

- Estudiar la legislación existente a nivel nacional sobre la atención a las personas con discapacidad y la temática de su inserción al mercado laboral
- Sensibilizar a la sociedad panameña sobre las capacidades distintas que poseen las personas con discapacidad para desarrollar ciertas tareas con eficacia y buen rendimiento

Revisar la definición del concepto discapacidad en la legislación panameña

Estudiar las teorías que explican el proceso de inserción laboral

Revisar la evolución de los conceptos utilizados para referirse a las personas con discapacidad

Investigar las recomendaciones hechas por los organismos internacionales para lograr la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral

Identificar las actitudes de los compañeros y jefes de las personas con discapacidad que han logrado insertarse al mercado laboral

Examinar los resultados obtenidos por las organizaciones públicas y privadas que trabajan en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral

Identificar los estereotipos y prejuicios sobre las personas con discapacidad que se dan en las empresas en las que ellas laboran

Evaluar el conocimiento de las leyes que protegen a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y su cumplimiento

Valorar el papel del Estado la empresa privada las ONG s los organismos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad

Calificar las campañas de sensibilización y las jornadas informativas sobre los derechos y la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

Evaluar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el ambiente laboral

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

A PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Gran parte de la vida de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y en ellas encuentra una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas sentimientos intereses y aspiraciones. Los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes o servicios.

Entre los psicólogos aun no existe un acuerdo sobre cuál es el origen y el campo de estudios de la psicología organizacional. Se percibe como la disciplina que surge de la industria y se expande hacia otras instituciones hasta lograr su consolidación en la década de 1970. Algunos estudios la consideran como sinónimo de psicología industrial otros como una parte integral de ella finalmente como una ampliación y una evolución de la segunda.

Lo que hoy conocemos bajo la denominación de psicología de las organizaciones ha ido emergiendo desde la confluencia inicial de por lo menos cuatro circunstancias dependientes y significativas en su coincidencia temporal y espacial a saber:

Los cambios técnicos y económicos de la Segunda Revolución Industrial con sus repercusiones sociológicas.

- La consiguiente necesidad de incrementar la eficacia del factor humano asociado a los nuevos medios de producción y de las organizaciones en su funcionamiento global

La implantación de determinadas corrientes filosófico - científicas como el darwinismo y el marxismo

El surgir de la psicología como ciencia que se ocupa del estudio del comportamiento del ser humano

Precisamente por esta confluencia de circunstancias el estudio de las organizaciones ha recibido aportaciones provenientes de campos tan diversos como la sociología la administración la política la ingeniería y la psicología

Dejando de lado los tipos de organización de la antigüedad es en la Primera Revolución Industrial cuando aparecen evidencias de la necesidad de estructurar el trabajo en las organizaciones como medio para conseguir mayor eficacia aunque no se plasma en acciones concretas El economista Adam Smith en su obra *The Wealth of Nations* publicada en 1776 planteaba que la división del trabajo potencia la capacidad manufacturera del trabajador e incrementa su eficacia reduciendo la discrecionalidad en favor del control por sus máquinas y sus supervisores

Una de las formas de ordenar el estudio histórico de las teorías de las organizaciones y su relación con la psicología es la que propone Pugh (1984) que clasifica a los autores en función del aspecto concreto del que se ocupan

prioritariamente Esta clasificación aun cuando pueda calificarse como restrictiva abstracta y conceptual aporta claridad y coherencia

Los estudiosos de la estructura de la organización

Los que se centran en los procesos de administración y toma de decisiones

Los que estudian el comportamiento en las organizaciones

Entre 1880 y 1925 encontramos una creciente preocupación por los problemas que se generan en la confrontación de unos medios de producción potentes y un factor humano que no parece llegar a los rendimientos esperados Así el problema pasa a tener una clara dimensión humana asociada a su adaptación a los nuevos procedimientos tecnológicos

En este período aparecen diversas teorías cuyo fin es definir una concepción ideológica del hombre y la organización desde tres ejes a saber

- Teorías clásicas ó racionalistas (Taylor) Analizan los procesos productivos con el fin de aumentar la eficiencia y la productividad desarrollando técnicas y métodos para normalizar la producción mediante la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía unicamente ante las recompensas salariales

Teorías de las relaciones humanas (Mayo y Lewin) Plantean que la armonía dentro de la empresa se logra vinculando la productividad con el estado de

ánimo de los trabajadores Tratan de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales Según esta teoría el hombre es un ser social pensante íntegro y con sentimientos Todo individuo necesita formar parte de un grupo ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo

Teorías de la organización como sistema abierto y del agente complejo y autónomo Conciben la organización como un sistema que interactúa con el ambiente y como sistema se compone por diferentes elementos que mantienen entre sí un mínimo de cooperación para alcanzar objetivos comunes y propios El hombre es un agente complejo y autónomo que actúa en la organización

La Psicología Organizacional se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones que pone más interés en el empleado que la Psicología Industrial la cual se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo Los temas organizacionales incluyen las actitudes de los empleados el comportamiento el estrés laboral y las técnicas de supervisión

Los principales temas de la psicología de las organizaciones no se pueden categorizar como estrictamente industriales u organizacionales Por

ejemplo la motivación es importante para los asuntos de la Psicología Industrial en relación con la eficiencia y el desempeño de los empleados pero también resulta de gran relevancia en la preocupación de la Psicología Organizacional por la felicidad y bienestar de los empleados. Si bien las dos áreas no siempre se pueden diferenciar de manera clara, unidas ofrecen una visión de la extensa naturaleza de su campo de acción.

La psicología organizacional lejos de centrarse en los estudios de la organización como tal, se orienta a los individuos como integrantes de la misma. Es a partir de la década de 1980 y gracias al avance de la teoría orientada a la calidad total y a la reingeniería de procesos que ha quedado claro que es preferible considerar como parte de la empresa o institución no solamente a quienes prestan sus servicios en ella sino además a quienes son los beneficiarios de sus productos y servicios (clientes, consumidores, usuarios, población objetivo) y a quienes actúan como sus proveedores (de recursos materiales, económicos, humanos o intelectuales).

En esta misma perspectiva la psicología organizacional se ha enriquecido con aportaciones de la mercadotecnia y con técnicas derivadas de la búsqueda de la calidad. Un par de casos de este tipo son los estudios de investigación de mercados y la creación de clubes de consumidores o usuarios que ayudan a conocer los factores que facilitan la retención de marcas y productos en la mente de los consumidores, así como su fidelidad a los mismos.

En un sentido diferente esta disciplina ha recibido otro valioso aporte proveniente de la investigación acerca del desarrollo de los grupos y el manejo de los sentimientos y de la autoestima. Desde hace más de cuarenta años W. Schutz (1955) orientó sus trabajos a la identificación de la persona que hace más productivo a los grupos y llegó a descubrir sus implicaciones en el comportamiento de los individuos de la organización, los sentimientos y el autoconcepto de los integrantes. Su enfoque con invaluable aportaciones al estudio del comportamiento de los individuos en las organizaciones ha sido confirmado por el nuevo campo de la llamada inteligencia emocional que cobró forma científica a principios de la década de 1990.

Sus hallazgos han arrojado una luz acerca de los factores que impactan en la formación de equipos de trabajo, la motivación de los empleados, los temores que bloquean o reorientan psicológicamente el comportamiento en las organizaciones y muchos otros temas.

Sin lugar a dudas, la importancia de la psicología organizacional consiste en que nos ha permitido comprender los fenómenos humanos al interior de la organización en sus relaciones con el resto del sistema organizacional. Por ello, los estudios de esta rama científica deben hacerse bajo el marco del enfoque de sistemas.

E. H. Schein (1980) considera a la psicología industrial como *la precursora que estudiaba en las décadas de 1920, 1930 y 1940 con un enfoque más*

limitado los mismos fenómenos que en la actualidad ocupan la atención de la psicología organizacional que ha podido incorporar una visión sistemática de los mismos

Zepeda (1999) la define como *la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas*

Por otro lado Mazabel (2000) la define como *la rama de la psicología que estudia la interrelación entre los trabajadores y la empresa"*

En el estudio del comportamiento organizacional existen varios términos que se intercambian y se han utilizado como sinónimos psicología aplicada industrial ocupacional organizacional vocacional y del trabajo Además se recurre a expresiones como comportamiento organizacional psicología industrial y organizacional ergonomía etc A continuación presentamos una breve definición de cada uno de ellos

Psicología Aplicada Contrasta con psicología pura y abarca toda la psicología que pretende la aplicación directa de la teoría o los métodos de la investigación psicológica

Psicología de los Negocios Un término ocasionalmente utilizado por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas

de la administración cotidiana. Cada vez es más aceptado y puede usarse como sinónimo de psicología organizacional. Es posible que los críticos argumenten que la psicología de los negocios muchas veces asume la perspectiva de la gerencia y no la de los trabajadores.

Psicología Industrial. Posiblemente el primer término utilizado en esta área reflejaba los intereses iniciales de los especialistas en psicología aplicada a muchos de los cuales les interesaba los factores ambientales y físicos en el trabajo (factores humanos) la ergonomía y los grupos humanos. La Psicología Industrial tiene una perspectiva más gerencial y se orienta a la producción. La ergonomía es ahora una disciplina interesante y de mayor amplitud.

Psicología Industrial y Organizacional. Un término utilizado casi de manera exclusiva en Estados Unidos de América para incluir los viejos intereses de la psicología industrial y los más recientes de los psicólogos organizacionales. En gran medida sigue siendo sinónimo de psicología organizacional.

Psicología Ocupacional. Un término muy británico que se refiere a toda el área de investigación organizacional e industrial. En cierta forma es confuso y ha dado origen al término más común: psicología organizacional.

Comportamiento Organizacional. Un término empleado para referirse a un área multidisciplinaria con teorías y metodologías tomadas de la ciencia de la

administración la psicología y la sociología En Gran Bretaña y Europa tal vez los sociólogos sean mayoría en esta área mientras que en Estados Unidos de América son los psicólogos

Psicología Organizacional Quizá el término más difundido que incluye todo el concepto de la psicología del trabajo y la mayor parte de los aspectos del comportamiento en el trabajo Probablemente sea el término que resultará victorioso en la batalla etimológica Sin embargo quienes no son psicólogos se oponen al epíteto de "psicología" y por tanto prefieren el término comportamiento

Psicología Vocacional Un término utilizado para referirse a un área muy específica de investigación principalmente interesada por las alternativas vocacionales la adecuación de las características de los individuos y los requerimientos del puesto así como las diferencias entre las personas en distintas vocaciones

Psicología del Trabajo Un término relativamente nuevo utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología en los negocios industrial ocupacional organizacional y vocacional Su simplicidad resulta sorprendente pero una vez más es posible que algunos investigadores sin grado de psicólogos se resistan a su uso

El rol del psicólogo organizacional de acuerdo con Mazabel Galarza (2000) es *el estudio el comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación en factores tales como la cultura el clima la motivación el liderazgo la toma de decisiones la comunicación la productividad y la satisfacción laboral*

Por otro lado de acuerdo con Chiavenato (1994) la función del Psicólogo Organizacional es entendida como *el conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante del cargo ejerce de manera transitoria y sistemática a saber*

Evaluación y selección de recursos humanos evaluación de desempeño diagnóstico de necesidades de capacitación etc

Programas de entrenamiento (capacitación adiestramiento y desarrollo) programas de desarrollo organizacional y programas de inducción

Participación en programas de higiene y seguridad industrial

Desempeño de actividades de planificación organización dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de RR HH y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad

Actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y post grado en diversas instituciones educativas

Estudios relacionados al análisis de diversas variables psicolaborales en las organizaciones"

B CLIMA LABORAL

El clima laboral o ambiente interno es el medio ambiente que existe dentro de una empresa y está integrado por elementos físicos tecnológicos sociales políticos económicos la misión y la cultura corporativa. Estos elementos afectan y se ven afectados por las políticas procedimientos y condiciones de empleo.

El elemento físico o medio ambiente interno incluye factores tales como la calidad del aire temperatura polvo ruido radiación y otras condiciones que afectan la salud y seguridad del empleado.

El elemento tecnológico consiste en la distribución de los objetos en las instalaciones el proceso por el que se lleva a cabo el trabajo y las herramientas equipos y maquinarias utilizados para hacerlo. Cada vez se están integrando más los sistemas tecnológicos con los sistemas sociales de la empresa.

El elemento social refleja las actitudes y conductas de los gerentes y empleados individualmente y en grupo. Aquí se incluyen las costumbres creencias y valores compartidos dentro de la organización que producen normas de comportamiento.

El elemento político es el uso de influencias para lograr los fines de la organización. Las características de un buen político también pueden ser consideradas como los atributos de un líder efectivo.

El elemento económico refleja la situación financiera de una empresa la cual será de gran beneficio para el recurso humano en la medida que se le

posea aquí se pueden incluir compensaciones y prestaciones. En la medida que ésta es sólida se tenderá más a aumentar algunas actividades de administración de recursos humanos como serían entrenamiento, programas de asistencia y actividades de recreación.

Otras concepciones del clima laboral lo definen como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano e influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo con los comportamientos de las personas con su manera de trabajar y relacionarse con su interacción con la empresa con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

El clima laboral se refiere también al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivaciones entre los miembros.

El comportamiento de un trabajador no es sólo producto de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De allí que *el clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales* (Schneider & Hall 1982).

Las percepciones y respuestas que provoca el clima laboral se originan en una gran cantidad de factores liderazgo prácticas de dirección tipos de supervisión (autontaria participativa etc) sistema formal estructura de la organización (sistema de comunicaciones relaciones de dependencia promociones remuneraciones etc) y otros son la consecuencia del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivos apoyo social interacción con los demás miembros etc)

El secreto de las empresas de mayor éxito en el mundo radica en poseer estándares de calidad altos tanto para sus productos como para sus empleados por tanto el mantener un clima laboral adecuado es una filosofía que debe ser aplicada en todos los niveles de la organización y este implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final

Un líder efectivo dentro de una organización asegura la participación de sus miembros y se involucra en todos los procesos de la cadena productiva Para ello él debe adquirir compromisos profundos ya que es el principal responsable de la ejecución del proceso y la más importante fuerza impulsora

Es importante desarrollar sistemas que brnden a todos los individuos los medios para que se sientan satisfechos en sus lugares de trabajo y que les reconozcan sus aportaciones personales en beneficio del mejoramiento

Es fundamental para la empresa identificar qué es lo que motiva a sus colaboradores (logro afiliación competencia o poder además de sus

necesidades como ser humano) pues conociendo los impulsos motivacionales puede tratarlos de forma adecuada

En relación con nuestro tema de investigación los estudios han demostrado que las personas con discapacidad que logran insertarse en una empresa contribuyen a mejorar de manera significativa el clima laboral ya que éstos desarrollan una gran lealtad y presentan niveles mínimos de rotación Además envían un mensaje de mucho valor al resto de los colaboradores que entienden que si quedan discapacitados por alguna razón la empresa no los discriminará

C SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de personal junto con el reclutamiento tiene como propósito la consecución de recursos humanos para la organización Su objetivo es lograr que el aspirante se ajuste adecuadamente al puesto de trabajo

La selección según Chiavenato (1993) puede definirse como *la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado o en sentido más amplio escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal*

La selección debe hacerse comparando dos variables el perfil de cada candidato y las exigencias del cargo es decir las tareas o funciones que desarrollará

Werther y Davis (1994) definen ocho pasos en el proceso de selección de personal *recepción preliminar de solicitudes pruebas de idoneidad entrevistas de selección verificación de datos y referencias examen médico entrevista con el supervisor descripción realista del puesto y decisión de contratar*

Si el proceso ha sido realizado de manera correcta el resultado de este proceso debe ser la selección del empleado más idóneo para el cargo y con mayores probabilidades de éxito y buen desempeño

Las personas con discapacidad al igual que las que no poseen ningún tipo de discapacidad necesitan realizarse personal y profesionalmente mediante el trabajo Pero a diferencia de la persona que no posee ninguna discapacidad en la que sí la tiene surge un sentido rehabilitador al trascender la pasividad y reconocerse útil y provechoso Además de elevar su autoestima y potencialidades el trabajo permite desarrollar su autonomía e independencia sobre todo considerando que dados los avances sanitarios su expectativa y calidad de vida han mejorado significativamente en los últimos años

La experiencia demuestra que las personas con discapacidades dependiendo del tipo y gravedad de ésta se sienten más seguras contentas y saludables cuando trabajan

En el caso de las personas con discapacidad la selección debe orientarse a identificar a quien mejor se adecue a las necesidades de cada puesto motivando las relaciones sociales y disminuyendo los problemas de aislamiento y soledad Deben conocerse y valorarse las necesidades de la persona y la

familia haciendo coincidir la formación académica y la experiencia del candidato con la descripción del cargo que ocupará para de esta manera garantizarle éxito profesional

Aun persisten prejuicios que etiquetan a las personas con discapacidad y las excluyen del ámbito laboral. Por esto se hace necesario continuar y estimular el desarrollo de programas de capacitación fortalecimiento de las instituciones dedicadas a formarlos y crear una conciencia que permita su integración en los ámbitos profesionales. De tal manera que se demuestre que son un activo considerable para las empresas que las contraten.

Los trabajadores con algún tipo de discapacidad necesitan adecuaciones y modificaciones para su acceso y adaptación al lugar de trabajo (señalizaciones baños lavamanos aceras pasamanos estacionamientos escaleras rampas etc) pero algunos empresarios se resisten a hacer estos cambios.

Las investigaciones realizadas muestran que las personas con discapacidad son tan productivas como el resto de las personas y que la resistencia de los empresarios a contratarlas se debe más a una falta de información que a motivos reales. Por tal razón es necesaria la realización de una labor de divulgación y sensibilización para reducir este tipo de discriminación.

D EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Hace décadas desde diferentes esferas se afirma que vivimos en un mundo que transita por cambios cada vez más acelerados que devienen principalmente del impresionante desarrollo de la tecnología las comunicaciones y de la creciente importancia que adquirió el conocimiento en nuestras sociedades

Siguiendo a Manuel Castells (1997) puede afirmarse que *a partir de la década del setenta se ha venido configurando un nuevo modelo de acumulación capitalista el cual exagera la lógica de la competitividad económica impulsando la apertura de las economías al vertiginoso mercado internacional*

Asimismo mientras el capital ganó en flexibilidad y libertad de maniobra frente al trabajo los estados se replegaron de la vida social dejando aun más desprotegidos a los trabajadores frente al capital Con el fin de abaratar la reproducción de la mano de obra y asegurar la acumulación del capital en las ultimas décadas del siglo XX los gobiernos de la región procedieron a recortar el gasto publico en matena de políticas sociales y permitieron una feroz desregulación del mercado laboral

El mercado adquirió así centralidad en la dinámica social basando su energía y desarrollo fundamentalmente en el conocimiento innovador y el avance tecnológico por lo que el mundo del trabajo viene atravesando desde entonces un verdadero proceso de selección natural en el que siguen en carrera aquellos trabajadores cuyas calificaciones se adaptan a las exigencias que la

empresa plantea que son cada vez más elevadas. Por esta razón se habla de la existencia de un mercado laboral darwiniano, estrecho y exigente, en el que sobrevive el más apto, el más calificado, mientras grandes sectores de población quedan fuera del mercado laboral, siendo considerados, en palabras de Robert Castel (1997), *supernumerarios, superfluos, inútiles para el mundo ya que no poseen las habilidades, capacidades y los conocimientos que el proceso productivo requiere*.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (2004), en las dos últimas décadas del siglo XX, en muchos países, un número creciente de personas se encontró sin trabajo, lo que se reflejó en el aumento del desempleo a cifras de dos dígitos y el aumento de trabajos inestables y de baja calidad. Las situaciones de trabajo se han diversificado: el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se encontró cada vez más desplazado por el contrato de trabajo por tiempo determinado, el trabajo de jornada parcial y la cuenta propia e informalismo. La OIT (2004) calcula que el 85 % de las nuevas oportunidades de empleo en el mundo se generan en el ámbito de la economía informal.

Para entender plenamente la magnitud de lo ocurrido en el mundo del trabajo, basta mencionar que los procesos de flexibilización y precarización laboral llegaron incluso a corroer lo que Castel (1996) denomina el *núcleo duro de la fuerza de trabajo*: los hombres de 30 a 49 años con trayectorias laborales ligadas a contratos de trabajo indeterminados y, en consecuencia, a ciertos niveles de desprotección social.

En el mundo en que vivimos pareciera que a cualquiera le puede suceder hallarse sin empleo o trabajar en condiciones de inestabilidad y/o precariedad laboral. El trabajo estable de por vida se ha vuelto algo cada vez más lejano. El trabajador está sometido a los cambios del modo de producción y su suerte laboral se halla estrechamente ligada a sus posibilidades de readaptación profesional.

Para analizar el proceso de inserción laboral debemos adoptar un enfoque multidisciplinario en la diversidad de factores que lo determinan. La sociología, la economía y la psicología han estudiado este proceso desde distintas perspectivas aportando teorías parciales ante la imposibilidad de elaborar una macro teoría capaz de abarcarlo. La perspectiva psicosocial parece la más correcta ya que la interrelación de variables contextuales e individuales determina el acceso al trabajo y las trayectorias laborales.

El mercado laboral ha experimentado significativas transformaciones desde mediados de la década de los setenta. La crisis estructural del mercado de trabajo y la emergencia de la sociedad de la información lo han afectado. La emergencia de la internet nos sitúa en una nueva forma de organización del trabajo que provoca el verdadero cambio que caracteriza al mercado laboral actual: la temporalidad en el empleo. No supone el fin del trabajo en sentido estricto sino el fin del trabajo estable y a tiempo completo que configura todo un conjunto de modalidades.

En nuestro país los indicadores sociodemográficos de la Contraloría General de la República al mes de agosto del año 2009 señalan que el desempleo total es del 6.6% la tasa de desempleo abierto es del 5.2% y la tasa de participación en la actividad económica es del 64.1%

El desempleo es una situación característica del colectivo de personas con discapacidad en Panamá. De acuerdo con cifras de la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (2006) incluidas en sus conclusiones *una ligera mayoría de los encuestados con discapacidad fueron del sexo femenino (54.8%) residen en área rural están desocupadas o pertenecen a la población económicamente no activa. La mayoría de los encuestados con discapacidad que pertenecen a la población económicamente activa y están ocupados son del sexo masculino (67.6%)*. El porcentaje de desocupación encontrado en la población con discapacidad específicamente 64% de las mujeres que residen en las áreas rurales e indígenas se relaciona con la ausencia de procesos de formación profesional sumado a una deficiente vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo y riesgos laborales que condicionan la evolución de la discapacidad de leves a severas cuya rehabilitación integral es inaccesible y costosa. Las ocupaciones más importantes de la población con discapacidad en las comarcas fueron las relacionadas al sector primario de la economía en las provincias predominaron las del sector secundario de servicio y comercio. Una tasa alta de desocupación en los empleados de oficina (20%) y de artesanos

(22%) con discapacidad en las provincias y en las comarcas reflejan la necesidad urgente de la implementación de estrategias de inclusión laboral

La integración laboral de la persona con discapacidad tiene como objetivo obtener las mismas condiciones sueldos y honorarios que el de otro trabajador sin discapacidad y además sin ninguna discriminación

Muchas empresas abren sus vacantes con una verdadera convicción de inclusión laboral hacia las personas con discapacidad pero en la mayoría de los casos éstas no cuentan con la formación académica la experiencia o las habilidades que el puesto requiere

Es importante tener en cuenta que si bien hay quienes no participan porque no están en condiciones de trabajar dado el tipo y grado de discapacidad que presentan muchas personas con discapacidad no lo hacen porque han desistido de buscar un empleo dada las adversas condiciones del mercado laboral competitivo al que se enfrentan según han asegurado diferentes informantes consultados

Además las personas con discapacidad que tienen empleo en Panamá reciben un promedio de ingreso inferior al que percibe por igual tarea una persona no discapacitada

Los prejuicios o estereotipos sobre las deficiencias del trabajo de las personas con discapacidad lleva a inferiorizar y/o excluirlas del mercado laboral al ser preevaluado negativamente su rendimiento y por tanto negada su

contratación por parte de los empleadores ante el temor de disminuir sus ganancias

Pero si bien como ha sido expuesto en el contexto actual del mundo del trabajo se excluye del mismo a quienes no alcanzan un nivel de producción competitivo por no entrar dentro de los niveles requeridos por el sistema capitalista o porque cuesta demasiado su manutención como mano de obra hay otros factores a considerar. Así más allá de la percepción de la deficiencia en sí misma entra en juego el nivel de formación y capacitación que las personas con discapacidad poseen el cual es menor al de la mayoría de la población económicamente activa (salvo entre aquellas personas con discapacidad recientemente adquiridas). Esto se debe a que gran parte de la población con discapacidad no ha tenido una inserción satisfactoria en el sistema educativo. Precisamente según datos incluidos en las conclusiones de la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (2006) *casí uno de cada cuatro personas con discapacidad mayor de 25 años alcanza la primaria (23.4%) casí el 15% el nivel medio y la universidad apenas el 7.2%*

Puede afirmarse que existe entonces una acumulación y concatenación de diversas exclusiones vividas por las personas que tienen alguna discapacidad ya que ámbitos formalmente integradores como el sistema educativo también cierran oportunidades a quienes son considerados diferentes. Si bien excede las posibilidades de este trabajo analizar las razones por las cuales la educación de inserción asistida y la tradicional educación especial son

cuestionadas puede afirmarse según informantes consultados que el ciclo escolar de un niño con discapacidad suele ser muy irregular y de baja calidad

Sumado a esto al salir de la educación básica son muy pocos los jóvenes que pueden acceder al nivel educativo medio quedando su formación restringida a la educación informal que reciben en el marco de organizaciones de variado tipo. Así cuando esos jóvenes comienzan a transitar su autonomía se encuentran con el hecho de ver aun más disminuidas sus posibilidades de inserción en el competitivo mercado laboral dado que no han recibido una formación pre laboral de calidad y su capacitación ha estado vinculada casi exclusivamente a la realización de trabajos manuales de sencilla elaboración

Las dificultades de inserción laboral para grupos poblaciones como las personas con discapacidad son más acentuadas que para el resto de la sociedad lo que implica para estas personas mayores riesgos de exclusión social y una menor calidad de vida

Juan Villareal (1996) ha abordado la exclusión social que atraviesa la vida cotidiana de grupos sociales considerados diferentes por la sociedad. Este autor enfatiza en el hecho de que *dadas las actuales condiciones del competitivo mundo del trabajo frente al que nos encontramos adictos indios portadores de VIH homosexuales personas en situación de calle enfermos mentales así como personas con discapacidad y otras poblaciones etiquetadas negativamente como diferentes se constituyen en poblaciones especialmente vulnerables propensas a la exclusión de las principales relaciones e*

intercambios sociales

A continuación pasaremos a describir brevemente la amplia diversidad de técnicas o fórmulas de intervención implementadas para que las personas con discapacidad obtengan un empleo. La preeminencia de unas fórmulas sobre otras dependerá de diversos factores tales como antecedentes históricos, sistema organizativo local, importancia de la intervención pública, mayor o menor protagonismo de las organizaciones de afectados, etc. Pero en todo caso quisiera dejar patente que no estamos ante fórmulas contrapuestas o incompatibles sino que, muy por lo contrario, deberíamos disponer de todas ellas con flexibilidad y complementariedad de manera que se pongan al servicio del objetivo final de la creación de empleo en el mayor número y con la mayor calidad posibles. Se deben abandonar los apriorismos, dogmatismos y prejuicios a favor o en contra de una u otra fórmula, teniendo pleno derecho cada operador a utilizar preferentemente aquellas que considere más adecuadas, pero sin excluir ni minusvalorar a las otras. La resultante final del empleo creado será la suma de los esfuerzos y resultados prácticos aportados por cada una de estas diversas fórmulas.

El Empleo Protegido. Es cierto que hay que esforzarse por innovar medidas en la línea de favorecer la transición del empleo protegido al empleo ordinario y para superar la segmentación que supone separar a las personas con discapacidad en el mundo de los talleres o empresas protegidas. No obstante, como todo cambio de valores es lento, hay que contar con que seguirán

existiendo resistencias y barreras en las empresas ordinarias. El empleo protegido va a seguir siendo una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad especialmente en los casos de discapacidad más severa o mental. Hay por ello que mejorar la calidad y la competitividad del empleo protegido. Los centros especiales de empleo, empresas protegidas o centros ocupacionales constituyen un instrumento eficaz en muchos países para proporcionar empleo a las personas con discapacidades más severas y evitar su exclusión laboral. La formación de los trabajadores con discapacidad y diversificar la oferta de este tipo de centros constituyen elementos estratégicos de las actuaciones futuras en el campo del apoyo al empleo protegido. Debe reconocerse por otra parte el importante papel que cumplen los centros ocupacionales como recursos de formación para el empleo y para el itinerario de inserción laboral. Este tipo de centros pre laborales son el mayor nicho de trabajadores con retraso de empleo de los que se nutren las empresas y deben contar con una regulación adecuada. Para personas con determinados tipos de discapacidad el paso por un taller protegido puede ser un excelente punto de partida para comprobar sus habilidades, permitirles adquirir experiencia laboral y ver qué tipo de trabajo pueden desempeñar mejor.

Sistema de Cuotas Para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, varios países han introducido un sistema de cuotas que obliga a los patronos a reservar un porcentaje de puestos de trabajo en sus empresas para trabajadores con

discapacidad. Si no cumplen esta obligación se exponen a sanciones o tienen que contribuir pagando una cantidad de dinero a un fondo que se destinará a financiar acciones de rehabilitación profesional y promoción de empleo. Algunos expertos plantean que el sistema de cuotas es contrario a las orientaciones doctrinales y a las tradiciones políticas y prefieren adoptar medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para que ofrezcan oportunidades de empleo a las personas con discapacidad y a facilitar a los trabajadores con discapacidad que buscan empleo la capacitación necesaria para mejorar sus habilidades y otras ayudas complementarias. Algunos países se preocupan fundamentalmente por asegurar la igualdad de acceso al trabajo y la no discriminación en el empleo. En los países con sistema de cuotas se aprecia un incumplimiento generalizado del mismo ante la pasividad de los gobiernos y autoridades. La cuota de reserva no es única y su forma de cálculo varía de un país a otro. Con carácter general oscila entre el 2 y el 6% y en ocasiones se calcula sobre el número total de trabajadores de la empresa en cuestión con independencia de los centros o lugares de trabajo que tenga o se aplica en cada centro de trabajo. Asimismo no suele aplicarse a la generalidad de las empresas sino tan sólo a aquellas que tienen unos mínimos de trabajadores en su planilla pues se supone que esta obligación debe exigirse a las medianas y grandes empresas no a las pequeñas. Los mínimos suelen oscilar entre 25 y 50 trabajadores cifra a partir de la cual opera la obligación de reserva. En los países en los que existe el sistema de cuota suele distinguirse según se trate de empleo público donde la

obligación de reserva suele ser mayor en la convicción de que el sector público tiene una mayor obligación moral y un mayor compromiso en relación con la incorporación laboral de las personas con discapacidad o empleo privado donde la obligación de reserva suele ser menor. En aquellas naciones donde existe las organizaciones de personas con discapacidad suelen defenderla a pesar de conocer el alcance limitado de sus efectos. En todo caso la cuota de reserva abrió definitivamente la posibilidad de introducir medidas de discriminación positiva en las distintas legislaciones laborales superando así discusiones sobre la admisibilidad o no de este tipo de disposiciones.

Empleo Autónomo La posibilidad de trabajar como autónomo es fundamental en los países en desarrollo donde la mayoría de la mano de obra está auto empleada ya sea en sectores formales o informales. Sin embargo aunque el empleo autónomo tiene un gran potencial para las personas con discapacidad que se ha visto incrementado con el desarrollo de la informática del teletrabajo y del comercio electrónico no ha recibido demasiada atención hasta fechas recientes. Muchos países han introducido ayuda económica para las personas con discapacidad que deseen abrir su propio negocio. En muchos casos es el servicio público de empleo el encargado de administrar estas ayudas. Pero estas medidas no son suficientes para asegurar el éxito de las empresas creadas por personas con discapacidad. Aparte de la formación técnica se necesitan habilidades en campos como la gerencia y la contabilidad disponibilidad para recibir asistencia técnica y consultoría y acceso a líneas de

crédito para adquirir equipos y materiales. Los servicios de empleo pueden ayudar con algún tipo de asistencia directamente a los empresarios o guiarles hacia los lugares donde pueden conseguir esos medios.

Empleo con Apoyo En el pasado era muy difícil para las personas con discapacidad que trabajaban en talleres protegidos o en otros centros especiales optar a un empleo en el mercado ordinario de trabajo. Ha habido con todo ejemplos de inserción de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo en empresas ordinarias gracias a la formación y la experiencia adquiridas en el centro especial pero en tasas menores de las deseables. Más recientemente se ha abierto paso una opción relativamente nueva denominada empleo con apoyo que consiste en prestar una ayuda de acompañamiento a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que requieren apoyo y seguimiento para encontrar, aprender y mantener un empleo, facilitando así el proceso de transición desde los centros y talleres especiales hacia un trabajo más normalizado. Al principio los programas de empleo con apoyo se dirigieron a personas con discapacidades intelectuales pero la experiencia ha demostrado que es una opción válida para cualquier persona con discapacidad que no pueda acceder al mundo laboral sin ayuda. Algunos trabajadores con apoyo han sido reclutados como empleados fijos tras un periodo de tiempo. Los programas de empleo con apoyo han demostrado ser un modo efectivo para facilitar la transición hacia el empleo ordinario y pueden ser también una alternativa de trabajo válida para algunas personas con

discapacidad con dificultades para obtener o conservar un empleo. El empleo con apoyo combina las ayudas personales prestadas por tutores con otras clases de ayudas. Por ejemplo, un agente de apoyo puede visitar el lugar de trabajo regularmente o cuando sea requerido por el empleador para prevenir o resolver rápidamente los problemas que hubieran podido surgir. El seguimiento y la ayuda se proporcionan en función de las necesidades de cada persona.

El Empleo en/ y desde el Sector Público. Qué duda cabe de que el sector público constituye en cada país un verdadero motor de la actividad económica y de la creación de empleo, teniendo siempre en cuenta las características peculiares en el plano local. Por tanto, desde el sector público se debe asumir un papel proactivo que fomente la creación de empleo de manera directa o indirecta, utilizando para ello todos los instrumentos de intervención de que disponen los gobiernos con carácter general. Así encontraríamos un primer plano consistente en la creación directa de empleo para personas con discapacidad en el ámbito interno de los diferentes niveles y modos de organización del sector público. El establecimiento de cuotas que se cumplan efectivamente sería una de las modalidades principales, pero por encima de todo es preciso que exista una voluntad política vigorosa para conseguir este objetivo. Pero donde encontramos mayores potencialidades de futuro es en el campo de la creación indirecta de empleo, o externa al sector público, mediante la utilización de instrumentos tales como la política de subvenciones públicas y ayudas de distinto tipo, los incentivos de la política fiscal y la responsabilidad

social empresarial la utilización de los contratos publicos para forzar a los operadores económicos a que cumplan la legislación sobre empleo de personas con discapacidad estableciendo ventajas y desventajas a la hora de la contratación con dicho sector publico en función del cumplimiento o no de aquellas obligaciones el establecimiento de mecanismos que privilegien y favorezcan los convenios y acuerdos del sector publico con las ONG s y en fin conformando excepciones razonables a favor de la discapacidad

Agentes Sociales Hasta el presente el compromiso de los sindicatos y de las organizaciones empresanales en la promoción del empleo de las personas con discapacidad ha sido desafortunadamente escaso pese a la importancia crucial que estas entidades tienen en la regulación del mercado de trabajo mediante la negociación colectiva o con su participación en el llamado diálogo social Pese a la existencia de lineas de acción muy estimables producidas en algunos países los sindicatos y las organizaciones empresanales han venido ignorando a las personas con discapacidad en su dimensión laboral Las personas con discapacidad han sido ciudadanos invisibles a efectos de empleo lo que ha obligado a las organizaciones de personas con discapacidad a intervenir crecientemente en esta esfera a fin de suplir esta omisión generándose a veces incomprensiones y celos entre el sector sindical y el de la discapacidad Los agentes sociales han de comprometerse más activamente en la política general de promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad aprovechando los ámbitos donde están presentes para pedir y

promover la puesta en marcha de programas y acciones dirigidos a la inserción profesional de estos ciudadanos así como para vigilar el cumplimiento de las normas y disposiciones vigentes. Por otra parte ha de producirse un acercamiento entre las organizaciones sindicales y empresariales y las entidades de personas con discapacidad de forma que se superen etapas de ignorancia mutua o de enfrentamiento.

La Nueva dimensión de la No Discriminación en el Empleo. Algunos países desarrollados y algunas organizaciones internacionales han decidido intervenir en el ámbito del empleo de las personas con discapacidad estableciendo dispositivos normativos de lucha contra la discriminación. Se trata de una vía distinta y generalmente posterior a las medidas de acción positiva ya examinadas. Esta nueva dimensión de la no discriminación postula que la falta de oportunidades laborales de las personas con discapacidad es en muchos casos producto de una discriminación de una vulneración del derecho a la igualdad que asiste a todo ciudadano. Consecuentemente se dota a la persona a sus representantes legales o a las organizaciones representativas en las que se integran los discapacitados de mecanismos jurisdiccionales o administrativos para exigir la tutela de su derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de discapacidad por parte de las autoridades públicas. Esta nueva dimensión que convierte la no discriminación en un auténtico derecho universalmente exigible está dando frutos apreciables en los países donde se ha implantado pero parece que en ningún caso por sí sola puede resolver el

problema de la integración laboral de las personas con discapacidad La no discriminación para surtir todos sus efectos tiene su complemento insustituible en la acción positiva y en medidas de contenido material que acerquen a las personas con discapacidad al mundo del empleo

Aprovechar las Oportunidades Los cambios en lo referente a formación y oportunidades de empleo que se han producido en los últimos años han tenido un efecto global positivo en las personas con discapacidades En las últimas décadas se ha aprendido mucho sobre las habilidades y sobre el potencial de las personas con discapacidad y el resultado ha sido que se les han brindado nuevas oportunidades y que la sociedad se ha enriquecido con su aportación Durante este proceso se han cuestionado muchas creencias sobre las personas con discapacidad que aunque carentes de fundamento eran asumidas como ciertas y estaban impidiendo que participaran plena y activamente en nuestras sociedades Las ventajas que para el cuerpo social tendrá el aprovechamiento de ese potencial son notables En términos axiológicos porque contribuirá a afianzar la concepción de que somos realmente una familia humana lo que nos permitirá avanzar varios peldaños en la evolución hacia esa sociedad óptima a la que muchos aspiramos En términos productivos porque el modelo de integración y cooperación humana al proveer a muchas personas con discapacidad de las oportunidades para desarrollar un trabajo digno y compatible con su limitación que les permita gozar de mayor autonomía e

independencia para sí y para su familia con todo el bienestar psicológico y material que ello implica significará una ganancia efectiva para toda la sociedad

Esa convicción ha de ser el motor de un cambio en nuestro sistema de valores desde el momento que se interenice en la sociedad y en la apreciación privada de los particulares que las diferencias y limitaciones en nada alteran la esencia de igualdad en dignidad y derechos de las personas con discapacidad se habrá producido un salto cualitativo y trascendente hacia un estilo de vida verdaderamente solidario

1 PRINCIPALES TEORÍAS EXPLICATIVAS

La integración social en el mundo adulto supone según Garrido y Requena (1997) *calificación profesional actividad económica remunerada residencia familiar distinta al domicilio familiar de origen y entorno relacional capaz de sustituir al familiar de origen* La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar El acceso al empleo y el desarrollo de los diferentes itinerarios laborales por los que transcurre la vida activa están impregnados por multitud de hechos y circunstancias imposibles de abarcar desde una sola perspectiva teórica Desde los planteamientos neoclásicos que consideran a las leyes del mercado como las determinantes del acceso al

empleo pasando por la Teoría de Capital Humano y las Teorías Credencialistas que relacionan el nivel educativo con los logros laborales las Teorías de la Correspondencia que consideran a la procedencia de clase determinante de las trayectorias académicas y profesionales la Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo que otorga importancia a la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales las Teorías de Base Individual donde el sujeto es agente de su proceso de inserción laboral hasta concluir en los Modelos Integrales que apuestan por una perspectiva multidisciplinaria al implicar aspectos sociales e individuales a la hora de explicar los logros laborales todas estas teorías pretenden la aproximación de una explicación satisfactoria

Revisaremos brevemente los esfuerzos explicativos que se han producido en torno al proceso de inserción laboral hasta llegar a la perspectiva de los modelos integrales que desde una base multidisciplinaria implican en la inserción laboral a todos los aspectos individuales y sociales que rodean al fenómeno

a) MODELO NEOCLÁSICO

El modelo neoclásico considera que los recursos humanos en un mercado de competencia perfecta dependen de la interacción entre la oferta y la demanda de donde se obtiene el nivel de empleo y salario de equilibrio El factor humano no se tiene presente con excepción del reconocimiento de que existen costos fijos de empleo producto de la selección reclutamiento y

formación específica para desarrollar el trabajo. La demanda de trabajo depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y renta que recibe por trabajar. En la misma línea se puede situar el Taylorismo al considerar la renta como el único móvil que induce al trabajo: a mayor renta, más productividad. Cuando la oferta supera a la demanda, los empleadores ofrecen salarios más bajos y elevados niveles de cualificación exigidos. A la inversa ocurre cuando la demanda es superior a la oferta, alterando la conducta de búsqueda de los trabajadores y empleadores. Este modelo considera al trabajo como una mercancía y se olvida de su carácter social, siendo necesario distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. A la capacidad humana para trabajar, Marx la denominó fuerza de trabajo a diferencia de cualquier otra forma de trabajo no humana, ya sea natural o fabricada por el hombre. Los trabajadores, de acuerdo con Braverman (1983), *“venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente”*. La compraventa de fuerza de trabajo está llena de consecuencias para el sistema de producción capitalista que hay que tener presente a la hora de analizar la inserción laboral. Las repercusiones en la productividad dependen de muchos factores, entre ellos, la adecuación de la calificación del trabajador a las exigencias del puesto de trabajo. Las características individuales, niveles de

educación actitudes aptitudes y otras habilidades sociales y los contextos otorgan diferentes connotaciones a la fuerza de trabajo El mercado de trabajo también depende de las instituciones que desempeñan un papel fundamental en su configuración sindicatos administración etc

b) TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

La Teoría del Capital Humano analiza el papel que la educación la adquisición de habilidades y el conocimiento desempeñan en los procesos de desarrollo económico La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundan en beneficios directos y de oportunidad Esta Teoría de origen neoclásico considera a la educación como una inversión que los individuos realizan de forma racional porque esperan obtener recompensas en el futuro La educación determina sus salarios y su productividad con repercusiones a nivel social e individual El nivel ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación por tanto la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores trabajos El hecho de que unos individuos inviertan en educación y otros no se explica por la impaciencia temporal por rentabilizar de forma inmediata su trabajo sin cuestionarse las actitudes expectativas y oportunidades producto del origen social del individuo y de su socialización Esta Teoría no se preocupa por los factores sociales que afectan a la elección del trabajador El desempleo responde a motivos individuales en concreto a la falta de inversión en educación y formación El

mercado de trabajo es fluido y competitivo y el nivel de empleo responde a los cambios de salarios y productividad. Desde esta perspectiva, en la formulación original de Schultz, Becker y Mincer, Blaug (1983) se destaca un *individualismo metodológico* basado en la idea de que el origen de todos los fenómenos sociales se debe hallar en la conducta individual. Los desequilibrios entre formación y empleo que provoca la crisis energética de los años setenta tienen su reflejo en el notable incremento del desempleo en los titulados universitarios y paradójicamente en la masificación de la enseñanza universitaria. La expansión de la universidad no se explica por la demanda del mercado laboral que es incapaz de proporcionar trabajo a todos los titulados y sí por la competencia de los individuos por un puesto de trabajo.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano existen dos corrientes teóricas que explican los procesos de movilidad laboral: *la Teoría del Acoplamiento al Puesto de Trabajo* y *la Teoría de la Movilidad Profesional* (García y Gutiérrez (1996)). La teoría del acoplamiento al puesto de trabajo considera que la movilidad interna (dentro de la misma empresa) y la externa (entre empresas) responde a la búsqueda de la adecuación del trabajador al puesto de trabajo. Los desajustes en la correspondencia entre calificación y puesto de trabajo favorecen la búsqueda del equilibrio y por tanto la movilidad profesional. Fenómenos como el de sobre educación y de infra educación influyen en la movilidad profesional: los sobre educados tienen mayores probabilidades de cambiar de empresa y de puesto de trabajo que los infra

educados que además tienen menor grado de empleabilidad. La teoría de la movilidad profesional considera que el trabajador por medio de la acumulación de calificaciones desarrolla una trayectoria ascendente logrando puestos de trabajo de mayor calidad. La sobre educación se explica como una estrategia adoptada para conseguir los mejores puestos de trabajo.

c) TEORÍA CREDENCIALISTA

Collins (1986) populariza el término credencialismo y niega que la educación contribuya a incrementar la productividad en el trabajo ya que la formación profesional se adquiere de la experiencia profesional en mayor medida que de la escuela. Sin embargo los méritos, títulos, maestrías y doctorados etc. son la principal moneda de cambio que explica los logros laborales. Se alude según Guerrero (1996) a un *modelo de sociedad meritocrática* ya que los méritos son el fundamento de la estratificación y de la *lucha entre grupos de status*.

Este enfoque considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo. Estas credenciales las proporciona el sistema educativo (títulos) y la experiencia profesional (prácticas en empresas) entre otros. La Teoría de la Competencia por los Puestos de Trabajo (Thurow 1983) supone competir por puestos de trabajo y no por salarios. La productividad y los salarios dependen del puesto que se ocupa. La experiencia laboral y la formación dotarán al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán ser

más competitivo (mejores credenciales) y acceder a mejores puestos de trabajo

Para Thurow los más educados son los más aptos para ser formados ya que suponen un costo menor de adiestramiento. La educación es una señal de los costos de formación. En la misma línea las Teorías del Filtro y de la Señalización (Spence 1991, Arrow 1991 y Riley 1976) consideran que *la formación no tiene por qué significar mayor productividad*. Sin embargo, el sistema educativo funciona como un sistema de selección de los mejores. Los titulados universitarios serían los mejores ya que han logrado superar un conjunto de pruebas. Los empleadores los contratan y les pagan salarios elevados por la legitimidad que el título les confiere. El sistema educativo clasifica a los individuos (filtra) y aporta información (señaliza) al mercado de trabajo para que los empleadores puedan realizar la mejor selección. La educación, por tanto, provee de información a los empleadores al señalar y revelar los niveles de productividad del sujeto, siendo ésta su función principal. Por tanto, el nivel educativo es el medio de acceder al mercado laboral y de conseguir salarios adecuados. Las situaciones de desigualdad y de desintegración social y laboral no se pueden atribuir sólo a la responsabilidad individual como lo hace el funcionalismo, sino también a las diferentes posibilidades que supone haber nacido dentro de una determinada clase social.

d) TEORÍA MARXISTA

Las teorías de base marxista como las Teorías de la Correspondencia según Bowles y Gintis (1983) parten de la idea de que *el sistema educativo contribuye a la reproducción de las condiciones sociales del modelo productivo*. Existe una correspondencia entre lo que se aprende en la escuela y las relaciones de producción basadas en la obediencia, sumisión y otra serie de valores. La enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las trayectorias académicas y laborales de los sujetos al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas resultantes del proceso de socialización. El Informe Coleman (1966) citado por Guerrero (1996) concluye que *el rendimiento escolar está determinado por el origen social del alumnado: familia, grupo de iguales y ambiente espacial*. El entorno familiar y la clase social son factores que explican el éxito escolar y laboral, sin que se pueda responsabilizar sólo al individuo. Diferentes estudios (Requena 1991, Navarro et al 1989, Fernández Abascal 1998, García 1998, Masjuan 1996) han constatado cómo en los jóvenes procedentes de clase social alta la inversión en educación se traduce en una inversión segura por la red de contactos y relaciones que les proporciona el pertenecer a una determinada clase social. Por lo contrario, la clase obrera relativiza esta inversión en capital humano ante las incertidumbres que le rodea, aceptando cualquier tipo de trabajo de forma independiente a sus expectativas. La clase social determina la

cantidad y tipo de educación el tipo de trabajo y el nivel ocupacional La teoría del Logro de Status (Blau y Duncan 1967 cit García 1998) considera al igual que la teoría del Capital Humano que *la educación es un factor fundamental para el logro laboral pero ésta depende de la familia de origen* Por tanto la educación es considerada como una variable intermedia que transmite la influencia de la familia en el logro ocupacional El desarrollo de este modelo ha llevado a introducir un mayor número de variables estructurales y cognitivas Su evolución lo ha convertido en un modelo integrativo (Collins 1986) desde una visión credencialista considera que *la educación es un indicativo de pertenencia a un determinado grupo de status* Esta no conduce al logro laboral por la cualificación que supone sino porque es utilizada como medio de selección cultural La teoría del Capital Cultural se basa en la concepción de que *la sociedad considera que las personas con alto nivel educativo son culturalmente superiores y moralmente merecedoras de obtener un éxito ocupacional* (García 1998 Guerrero 1996) La titulación es importante pero la socialización que ha recibido el individuo ha sido fundamental para la adquisición de determinadas habilidades y destrezas que ha de utilizar en situaciones límites En *el desempeño de una profesión que requiera estas destrezas será más productivo un individuo que haya sido socializado en ellas* (Requena 1991) La investigación llevada a cabo por Bourdieu y Passeron en 1964 destaca la importancia de nacer en ambientes sociales favorecidos ya que *la herencia no es sólo económica sino también cultural* (Castón 1996) El proceso

de socialización se convierte en una especie de cierre social en el que *las actividades sociales buscan ampliar al máximo sus recompensas limitando el acceso a los recursos y oportunidades a un número restringido de candidatos* (Weber 1964) reforzado por la importancia que las clases altas otorgan a lo estético *exquisitez en las formas la limpieza y el orden en el hogar forma de vestir el aspecto personal el estilo de vida y el concepto de si mismo* Blanco (1997) sintetiza el papel de la educación en el mercado de trabajo de la siguiente forma *los más educados ganan más dinero porque la educación ha incrementado su productividad (Teoría del Capital Humano) son asignados a puestos de trabajo mejores (Teoría de la Competencia por los Puestos) y la educación es una señal de habilidad (productividad) innata del individuo que no es observable (Teoría del Filtro y de la Señalización)*

e) TEORÍA ESTRUCTURAL DEL MERCADO DE TRABAJO

Este enfoque le otorga importancia a la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales conseguidos por los individuos. La teoría del Mercado Dual de Trabajo (Piore 1983) considera que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos *primario y secundario*. Mientras el segmento *primario* está compuesto por puestos de trabajo bien remunerados estables y con posibilidades de promoción y equidad el segmento *secundario* ofrece trabajos mal pagados inestables y con pocas

posibilidades de promoción Asimismo el segmento primario se divide en segmento superior e inferior El superior lo forman profesionales y directivos Se les ofrecen buenas posibilidades de iniciativa creatividad individual y seguridad económica y la educación formal es un requisito esencial para acceder a este segmento El segmento inferior se caracteriza por tener salarios inferiores peor status laboral y menores posibilidades de ascenso

La ubicación de los trabajadores en un segmento u otro está determinada por las características del puesto de trabajo en relación con la calificación del trabajador Asimismo las habilidades oportunidades y expectativas de adquirir educación formal están determinadas por la procedencia de clase social Como afirma Piore (1983) *las divisiones del mercado de trabajo en tres segmentos (primario superior primario inferior y secundario) están muy relacionadas con las distinciones sociológicas entre la subcultura de clase baja la de clase trabajadora y la de clase media*

Reconocer que existen puestos de trabajo o segmentos de grupos ocupacionales basados en diferentes niveles de calificación y en la capacidad de acción de ciertos grupos (corporativismo) constata la existencia de los denominados mercados internos de trabajo donde la promoción interna es la vía principal de asignar posiciones y salarios en el mundo laboral Doeringer y Piore (1983) desarrollan el enfoque de los mercados internos de trabajo Lo definen como aquel mercado donde *el precio y la asignación del trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos* frente al

mercado externo de trabajo donde los precios y la asignación de formación son controlados de forma directa por variables económicas. Los trabajadores internos tienen determinados derechos y privilegios como son continuidad en el empleo, competencia protegida del mercado externo y derechos exclusivos sobre los puestos cubiertos internamente. Las vacantes se suelen cubrir con la promoción interna o transferencia de los trabajadores que hayan conseguido entrar. Estos mercados están presentes en todas las economías y su origen y desarrollo se debe a tres factores: la costumbre, la calificación específica en el trabajo y la formación en el trabajo.

La formación específica dentro de la empresa supone una inversión para el empleador que pretende rentabilizar evitando los despidos en la empresa (rotación externa). Para ello asignará nuevas posiciones a los trabajadores dentro de la empresa y salarios acordes con su nivel de productividad. La rotación externa supondría unos costos considerables para el empresario basados en el costo de atraer al candidato (reclutamiento), el costo de evaluar las calificaciones y atributos de los candidatos (selección) y el costo de aumentar el nivel de rendimiento del trabajador contratado (formación). El sector informal desempeña un papel importante en la adquisición de la cultura de la empresa, en la adaptación al puesto de trabajo y en el establecimiento de relaciones sociales que ensanchan los vínculos laborales. El sector informal se ha convertido en una de las principales vías de acceso de los universitarios al mercado laboral.

La educación ha sido eje central de estas teorías como determinante de los logros laborales. Si la teoría del Capital Humano la ha considerado como una inversión que repercutirá en recompensas laborales (salarios, nivel ocupacional y productividad), las teorías Credencialistas la consideran como un mecanismo de acreditar la productividad y los costos de adiestramiento incrementando sus posibilidades de obtener mejores logros laborales. Las teorías de base Marxista consideran la procedencia de clase como el factor determinante de los itinerarios académicos y laborales de los individuos, y la perspectiva estructuralista del mercado de trabajo establece la educación formal como un requisito para poder acceder al segmento primario del mercado laboral.

Desde estos enfoques, los titulados universitarios han de tener una inserción laboral más rápida y de mayor calidad que el resto de la población con niveles de estudios inferiores.

Hasta el momento, los enfoques analizados han resaltado el papel de los niveles educativos, de la procedencia de clase, de las relaciones sociales y de los aspectos estructurales que configuran el mercado laboral como los responsables de los logros laborales, sin tener presente al individuo como agente de su propia inserción laboral. Ante la diversidad de situaciones que caracterizan a los procesos de inserción, es necesario plantear otros factores de base psicológica para dar respuestas a los diferentes comportamientos y logros con similares oportunidades.

f) TEORÍAS COGNITIVAS

Las teorías de base individual consideran al sujeto como agente de su propia inserción laboral. El papel de los individuos a la hora de configurar sus carreras es clave. Los diferentes estadios son producto de la interacción de factores individuales y sociales, aunque en última instancia el individuo adopta posiciones fundamentales en su desarrollo.

Los modelos cognitivos se pueden utilizar para explicar el papel que el individuo desempeña en su inserción laboral. Vigotsky destaca el papel de la conciencia a la hora de analizar la conducta de las personas. Este autor considera que *la conducta humana es el resultado de los estímulos que recibe del medio y sobre todo de los recursos internos que va elaborando a lo largo del tiempo* (Carretero 1985). La socialización tiene una importancia periférica en este modelo, ya que son los recursos internos del individuo los que más peso tienen a la hora de explicar su conducta.

Piaget otorga importancia a la interacción sujeto-medio como forma de explicar sus conductas. *La asimilación y acomodación producto de la interacción con el medio las explican siguiendo secuencias universales hasta llegar a un estadio final necesario* (Lacasa y García 1986). Este enfoque evolutivo considera que los individuos han de pasar por una serie de etapas (búsqueda, formación, rotación interna/externa) donde adquieren calificaciones que les llevarán a la inserción laboral plena.

Los modelos mecanicistas ponen en entredicho la teoría de Piaget ya que los individuos no siguen secuencias universales sino diferenciadas en función de sus experiencias previas y sus características individuales. Cada individuo afronta la inserción laboral de forma diferente en función de sus propias circunstancias, experiencias y oportunidades. La conducta de los individuos pasa por una serie de etapas jerárquicas modificando la conducta en función de las experiencias anteriores. Cada estrategia contiene un elemento adicional con respecto al anterior.

Se distinguen diferentes niveles de comportamiento social (Huici 1986):
a nivel intraindividual la conducta es producto del análisis que el individuo hace de la información procedente del medio. A nivel interindividual situacional se analiza la conducta de los individuos en una situación dada sin tener presentes la posición del individuo fuera de la situación. A nivel posicional la conducta depende no sólo de la situación sino también de la posición del individuo (roles, status, categoría social, etc.). Por último, a nivel ideológico, hace referencia a la ideología, creencias, representaciones y normas que influyen en las relaciones sociales.

Según la Teoría Cognitivo-Transaccional (Lazarus y Folkman 1986 cit. Figueroa 1996) *los sujetos pueden adoptar de forma individual dos tipos de estrategias: paliativas o dirigidas al problema. El que adopten un tipo u otro dependerá de las expectativas que cada cual genera en base a las informaciones que perciben del contexto en relación con los aspectos*

individuales (autoestima experiencias previas soporte social e identidad vocacional) En los momentos de recesión económica los desempleados suelen adoptar una estrategia paliativa ante la búsqueda de trabajo ya que la información que perciben del contexto de crisis económica genera expectativas desfavorables a la consecución de la inserción laboral Por el contrario en épocas de expansión económica la búsqueda de empleo es mucho más intensa con la consiguiente repercusión en el incremento de la población activa

La teoría Cognivo-Conductual (Bandura 1990 cit Figuera 1996) ha tenido gran repercusión en casi todos los campos Analizar y predecir la conducta de los individuos es una tarea que se pretende llevar a cabo con esta teoría psicosocial Se basa en *las expectativas de autoeficacia que los individuos tienen en base al proceso de socialización y resocialización que experimentan* Por tanto sería un concepto dinámico que regula los juicios que los sujetos tienen sobre las posibilidades de llevar a cabo determinadas conductas Las experiencias de éxitos y fracasos sus capacidades y otros mecanismos de apoyo determinan en buena medida las expectativas de autoeficacia Los que han de afrontar el proceso de inserción laboral en situaciones similares adoptarán conductas diferentes en base a estas expectativas La elección de objetivos metas estrategias para afrontar una situación el esfuerzo y persistencia empleados estarían determinados por ellas actuando como mecanismos mediadores de los cambios psicosociales

Las principales consecuencias de esta teoría se pueden expresar del siguiente modo *el individuo que se considera eficaz se impone retos intensifica sus esfuerzos cuando su rendimiento no se ajusta a sus metas busca la causa de sus fracasos en atribuciones que favorecen su autoeficacia afronta las tareas difíciles sin tener estrés ello da lugar a unos logros basados en la seguridad En cambio una persona considerada ineficaz evita las actividades complejas reduce sus esfuerzos y se da por vencido enseguida agudiza sus dificultades personales disminuye sus aspiraciones y padece un alto grado de estrés y ansiedad Lo que disminuye el rendimiento y produce un gran malestar* (Herrera y Rodríguez 1990 cit por Figuera 1996)

Este modelo teórico aplicado al desarrollo de la carrera plantea explicaciones alternativas a los diferentes itinerarios profesionales que se experimentan y su posterior inserción laboral definitiva En este sentido se han estudiado las diferencias entre varones y mujeres atendiendo a su proceso de socialización con relación a las expectativas de autoeficacia que se generan Éstas actúan como factores determinantes de sus decisiones Mientras *los varones vienen ocupando puestos de trabajo mejor remunerados y con más prestigio social la mujer asume roles profesionales de peor calidad* (Huici 1986)

Por tanto los individuos desempeñan un papel importante en la configuración de sus procesos de inserción laboral aunque las diferentes corrientes teóricas han otorgado pesos diferentes a los procesos

intraindividuales al nivel posicional y a las creencias socialmente compartidas a la hora de explicar su conducta. No obstante, todos estos niveles se integran en la teoría de la Categorización, Identidad y Comparación Social (Taffel y Turner 1979 cit. Huici 1986) al considerar diferentes niveles que determinan la conducta de los individuos.

Desde la Psicología Social, la Teoría de la Disonancia de Festinger (Huici 1986) considera que *las cogniciones (lo que la persona sabe sobre sí misma sobre su conducta y sobre su entorno) equivalen a opiniones, creencias o ideas. Las cogniciones disonantes llevan al sujeto a intentar reducir las para ello emprenden acciones o cambian sus expectativas, creencias e ideología.* La posición del individuo en la sociedad dará lugar a una visión determinada de la realidad laboral que le hará emprender determinadas acciones (formación, búsqueda, información, cambio de expectativas y aspiraciones, etc.) encaminadas a disminuir los aspectos disonantes.

Los modelos de procesamiento de la información llevan a preguntarse por la forma de interpretar los hechos en relación a las reacciones y a las conductas. Diferentes trabajos han adoptado un punto de vista psicosocial para explicar la conducta, basado en el análisis de la categorización social del individuo, el contexto, la situación concreta y la ideología que los convierten en modelos integrales. *En los logros ocupacionales intervienen variables individuales y sociales. Hay que tener presentes las condiciones sociales de cada sujeto (Álvaro 1992, García 1998).*

g) MODELOS INTEGRALES

Los modelos integrales apuestan por una visión multidisciplinaria a la hora de analizar los logros laborales. La interrelación de aspectos individuales y contextuales lo explica.

Blanch (1990) considera que *la búsqueda activa de empleo está relacionada con la probabilidad de logro del mismo*. El autor expone tres teorías. La teoría de la Privación de corte funcionalista *considera al individuo como un sujeto pasivo y dependiente del contexto donde se desenvuelve. El desempleo por tanto es un problema estructural ante el cual el individuo no puede hacer nada*. En respuesta a las lagunas que presenta esta teoría surge la Perspectiva Etogénica (también denominada de la Agencia) que *supone un paso hacia las teorías integrativas ya que el individuo es considerado un agente dotado de racionalidad práctica capaz de combatir el desempleo*. La persona es soberana, planificadora y activada por un entorno abierto e impredecible. Por último, el enfoque más reciente es el denominado Modelo Vitamina presentado por Warr (1987) que parte de un punto de vista ecológico basado en la analogía del impacto de las vitaminas físicas sobre la salud del organismo. De acuerdo con este enfoque *el empleo será la vitamina que en exceso o defecto ejerza una influencia sobre el individuo y a la vez el individuo puede elegir y modificar ambientes, asignar significados y valores subjetivos a las propiedades objetivas del contexto*. Por tanto, desde esta perspectiva el proceso de inserción laboral es producto de la interacción bidireccional del

individuo con el medio

Blanch (1990) establece un modelo sobre la ocupación laboral donde intervienen variables sociales e individuales

Como afirma Beltrán (1994) *una realidad compleja como son los procesos de inserción laboral no se puede analizar de forma unidimensional sino desde un pluralismo metodológico*” Para Blalock (1984) *no se puede acceder a la realidad (laboral) de forma directa sino que hay que tener presentes las características individuales y contextuales siendo éste el lugar donde adquiere sentido*

El modelo de Exploración de la Carrera según Figuera (1996) entendido como *el conjunto de acciones cognitivas y conductuales que los individuos emprenden de forma intencionada para obtener la información sobre el mercado laboral* se ha utilizado como indicador para conocer cuándo la persona se implica en su propia inserción profesional

Desde los planteamientos iniciales donde la relación educación empleo nos sirve de marco de referencia para explicar la inserción laboral pasando por la perspectiva estructural del mercado laboral que deja al individuo indefenso con respecto a su situación hasta los planteamientos cognitivistas que destacan el papel activo del sujeto en su propio proceso de inserción laboral se desemboca en los modelos integrales que consideran la importancia de los aspectos sociales e individuales a la hora de analizar la transición laboral La inserción laboral habría que analizarla como el producto de la interacción de

todo un conjunto de factores ambientales e individuales ya que el título universitario por sí mismo no significa acceso al empleo

CAPITULO III LA DISCAPACIDAD

CAPÍTULO III LA DISCAPACIDAD

A DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad deben enfrentar la vida con limitaciones físicas o mentales surgidas por diversas causas congénitas producidas por enfermedades o accidentes

Los términos utilizados para referirse a ellas han sido muchos lisiado minusválido subnormal impedido discapacitado etc Además han sido utilizados términos que señalan la limitación específica tales como ciego mudo parapléjico etc

La Organización Mundial de la Salud (OMS) con el interés de organizar las estadísticas elaboró una clasificación internacional que establece diferencias entre los conceptos deficiencia discapacidad y minusvalía conocida como CIDDM que data de 1980

De acuerdo con esta clasificación deficiencia es *"toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica"* Esta definición limita su significado a la pérdida o anomalía la cual puede ser temporal o permanente

La OMS en su Manual señala nueve categorías de deficiencia intelectuales psicológicas del lenguaje auditivas de la visión viscerales del musculo esquelético desfiguradoras y las generalizadas

Segun esta clasificación discapacidad es *toda restrcción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar actividad dentro del margen que se considera normal* A diferencia de la deficiencia que se manifiesta como perturbación a nivel de un órgano la discapacidad se refiere a una alteración a nivel de la persona

Las discapacidades de acuerdo a la OMS se subdividen en nueve categorías a saber de la conducta de la comunicación del cuidado personal de la locomoción de la disposición del cuerpo de las destrezas de situación de una determinada aptitud y otras restrcciones de la actividad

Minusvalía para la OMS es *una situación desventajosa para un individuo determinado consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de su edad sexo factores sociales y culturales*

Las minusvalías son definidas de acuerdo con la circunstancia en la que se encuentre la persona que sufre una deficiencia o discapacidad en las siguientes categorías de orientación con su entorno de independencia física de ocupación de su tiempo de integración social y autosuficiencia económica

En resumen la deficiencia discapacidad y minusvalía se dan como consecuencia de alguna enfermedad o trastorno La deficiencia a nivel del órgano la discapacidad se da cuando el trastorno no le permite realizar una actividad y la minusvalía es la situación de desventaja a nivel social que experimenta una persona por la deficiencia o la discapacidad que sufre

Discapacidad es el término más apropiado porque denota una falla en el desarrollo de la capacidad individual y se enfoca en el problema que se padece

El apoyo que reciba una persona con discapacidad de sus compañeros y familiares es fundamental. Lo ideal sería que nadie que padezca de una deficiencia o discapacidad se convierta en minusválido, es decir, que no experimente discriminación de parte de la sociedad, ya que así sólo tendría que luchar contra su discapacidad y no contra la sociedad.

La discapacidad no es solo una condición médica, es el resultado de la interacción de deficiencias físicas o mentales con el ambiente, la cultural y las instituciones sociales que no toman en cuenta los diferentes niveles y necesidades funcionales.

Las personas son discapacitadas no sólo por su condición diagnóstica sino porque la sociedad le ha negado el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos. Esta exclusión, además de discriminar, conduce a la pobreza y es un círculo vicioso: la pobreza conduce a mayor discapacidad debido a que aumenta su vulnerabilidad, mala nutrición, enfermedades y condiciones inseguras de vivienda y empleo.

El concepto discapacidad ha variado bastante durante la última década, ya que el eje para definirlo ha sufrido fuertes transformaciones. Si bien antes podía hablarse de discapacidad respecto a las condiciones biológicas de las personas, desde hace un tiempo el contenido semántico ha girado hacia la

interacción de las características de las personas con el entorno y el contexto social

Para los fines del presente trabajo se parte de una determinada concepción de la discapacidad la cual implica reconocerla como una construcción social. En este sentido se considera pertinente retomar la definición que a nuestro juicio más claramente plasma la dimensión social del fenómeno *toda deficiencia física mental o sensorial ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social* (Convención Interamericana para Erradicar y Prevenir la Discriminación contra las Personas con Discapacidad Artículo 1 1999)

Esta definición enfatiza las determinaciones sociales de la discapacidad permitiendo concebirla como un problema social que nos interpela e involucra a todos trascendiendo de este modo la mirada cientificista que ha predominado acerca del fenómeno como un problema fundamentalmente biológico. En nuestro estudio veremos el fenómeno de la discapacidad en movimiento desentrañando la dinámica de las relaciones sociales en la que se inserta de manera de evidenciar la influencia y determinación que el medio social en el que se desarrolla y socializa la persona con discapacidad ejerce sobre sus oportunidades y posibilidades de desarrollo.

Uno de los supuestos que sostienen este trabajo se refiere a la exclusión social a la que suelen verse expuestas las personas con discapacidad. Así, por ejemplo, al momento de definirse su integración al mundo del trabajo, estas personas encuentran dificultades para incorporarse al mismo, resultando frecuentemente relegadas a políticas asistenciales que apuntan a paliar su situación antes que a potencializar su desarrollo como personas y ciudadanos.

La matriz teórico-metodológica desde la cual se ha realizado el análisis pone énfasis en el pensamiento histórico-crítico. En el marco del mismo se ha reivindicado la existencia de dos contextos o niveles de hechos: el de la realidad donde los hechos se desarrollan y el de la teoría donde los hechos adquieren una nueva expresión y son ordenados por la razón. Esta razón avanza dialécticamente reconstruyendo el movimiento de los hechos, teniendo como permanente referencia la totalidad de la que forman parte.

Es así que para aprehender la realidad en la plenitud de su riqueza se realizará una aproximación utilizando la técnica de entrevistas en profundidad, yendo desde el plano concreto al abstracto y nuevamente a la realidad concreta, dotada esta vez de orden y nuevos significados.

Según el especialista español en materia de discapacidad Demetrio Casado (1995), *considerando la dimensión etimológica del término discapacidad, puede afirmarse que el prefijo dis, en el cual se funda (que*

significa diferente perturbado anormal patológico) da cuenta ya de la carga simbólica socialmente difundida que el concepto discapacidad posee

Precisamente Michel Foucault (1990) entre otros temas estudió las diferentes formas en que cada sociedad ha establecido parámetros a partir de los cuales percibir clasificar y tratar lo diferente. Según este autor a lo largo de la historia moderna desde la matriz cultural predominante se han delimitado claramente dos ámbitos el normal y el patológico siendo dotado de una carga negativa todo aquello que se alejara de los patrones culturalmente extendidos.

Históricamente las personas con discapacidad han sido objeto tanto de la ignorancia como del temor la vergüenza o la compasión de la mayoría de la gente resultando así que los diferentes sean rechazados demonizados marginados o sujetos a procesos de normalización social. La normalización ha implicado la puesta en práctica de diferentes formas de control social respecto a aquellas personas que se alejan de los parámetros definidos como normales de manera de lograr su asimilación a la vida social.

Para la implementación de ese control social que la normalización social entraña se establecen fundamentalmente dispositivos educativos sanitarios represores y denunciadores de la diferencia. Según Foucault (1990) todo dispositivo normalizador resulta funcional a la ideología dominante a través de ésta se busca la homogenización que la normalización implica con la intención de volver la vida social más previsible y controlable. De todas

maneras siguiendo al mencionado autor se hace preciso señalar que el criterio delimitador de lo normal o patológico no puede explicarse solamente por remisión a la ideología dominante en determinado contexto social sino que hay que ir más allá y considerar las relaciones de producción en las que se funda esa ideología relaciones de producción que las representaciones sociales y los distintos dispositivos de control social procuran legitimar y reproducir

Los conceptos normal y patológico han tenido pues una doble dimensión histórica son construcciones sociales y constructores de lo social Es decir no aparecen solamente como productos de la sociedad sino que resultan constituyentes de lo social al establecer líneas divisorias al interior del cuerpo social y moldear las relaciones posibilitando el control y la uniformidad social

Siguiendo el razonamiento de Foucault a fines del Siglo XIX es que puede identificarse la conformación plena de una conciencia biomédica acerca de las personas que presentaban alguna discapacidad Surgieron en ese momento de la historia diferentes instituciones con el fin explícito de ayudar a aquellos que se distanciaban de los parámetros considerados como normales por la sociedad De esta manera mientras anteriormente el diferente era considerado un individuo extraño peligroso y vergonzante siendo temido segregado y ocultado a medida que fue dándose a conocer su condición de

disminuido se convirtió en un ser a proteger objeto de caridad primero y asistencia después

De acuerdo entonces a la profundización y universalización del proyecto moderno las formas de control social fueron volviéndose cada vez más científicas más disimuladas pero no menos excluyentes

En palabras de Foucault (1990) desde tiempos inmemoriales la sociedad se ha encargado de mantener alejada de ella a todos los individuos que salieran de los límites de la normalidad Los métodos podrían ser inhumanos respondían o no a una posición científica a miedos y ansiedades que generan estos seres diferentes En nuestros tiempos los métodos tal vez son diferentes más sutiles quizás pero los miedos siguen existiendo

Por tanto históricamente las percepciones y opiniones que las personas tienen acerca de la discapacidad han estado mediatizadas por representaciones socialmente configuradas las cuales han ido revistiéndose de racionalidad y científicidad de acuerdo a los avances del campo de la medicina primero y luego de la psicología Mediante estas representaciones usualmente la condición de discapacitado se anteponía a la persona individual (es decir la persona era definida antes que nada a partir de su condición de ciego sordo paralítico retrasado) resultando ese etiquetado de las identidades personales en un hecho claramente problemático para el reconocimiento y la identificación de los sujetos que poseían alguna discapacidad incluso en el caso de que tuvieran un sentido supuestamente

positivo como pueden ser términos como el disminuido desprotegido o indefenso

Este enfoque racionalista biomédico de la discapacidad fue predominante desde mediados del siglo XIX hasta avanzado el siglo XX pero en las últimas décadas se ha comenzado a hablar de personas con capacidades diferentes o con discapacidad en lugar de inválidos impedidos minusválidos incapacitados y otros términos excluyentes y desconocedores de la identidad integral de sujeto que toda persona posee

En este estudio se ha optado por utilizar el término persona con discapacidad para destacar el hecho de que son personas con una identidad propia derechos y deberes como todos sin negar u ocultar la discapacidad que presentan El término persona con discapacidad no estigmatiza ni absolutiza la discapacidad así como tampoco la oculta o relativiza como sí pueden hacerlo otros términos utilizados

Estos cambios en la terminología de referencia han significado cambios cualitativos importantes así las diferentes formas de denominar y percibir ciertas realidades se traducen en diferentes conductas prácticas y formas de abordarlas contribuyendo a la definición de situaciones de vulnerabilidad exclusión o integración social para las poblaciones implicadas

En la actualidad la discapacidad se ve desde una perspectiva ecológica es decir desde la interacción persona-ambiente Por ejemplo la OMS (Bradley 1995 OMS 1997) define la discapacidad como *resultante de la*

interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico las situaciones sociales y los recursos

Dentro de este modelo la limitación es una falta o anomalía del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal y la participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones condiciones de salud y factores contextuales

En la misma línea se sugiere que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales

Este cambio en la concepción de la discapacidad tiene numerosas implicaciones para la educación y la integración personal entre las que podemos mencionar la discapacidad no está fijada ni dicotomizada es más bien fluida continua y cambiante dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en su ámbito de desarrollo Una forma de reducir las limitaciones funcionales y por tanto las discapacidades de las personas consiste en intervenir o proveer servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la sociedad

Es muy común que las personas que no sufren ningún tipo de discapacidad tengan dificultades a la hora de referirse a una persona discapacitada. En estos casos suelen presentarse situaciones incómodas tanto para uno como para el otro protagonista de la escena.

Históricamente el término discapacidad fue catalogado en forma negativa. Una persona que sufría de algún tipo de discapacidad era considerada como un paciente que debía ser curado o puesto bajo un tratamiento médico. Esta posición es la conocida como el modelo médico de la discapacidad. En los últimos veinte años una nueva definición llamada modelo social de la discapacidad llegó casi a desplazar a la anteriormente detallada. En este modelo la discapacidad es vista más como una construcción social que como una situación médica.

Una persona discapacitada es ahora vista como un individuo que requiere de una serie de ayudas técnicas para el devenir cotidiano y la discapacidad como las actitudes o barreras que la sociedad levanta a su alrededor. Sin embargo ambas definiciones coinciden en que los servicios y las oportunidades sociales deben ser lo más accesible posible para todas las personas afectadas.

En el lenguaje y la terminología de la discapacidad en los últimos tiempos el término persona con discapacidad ha desplazado a la palabra inválido. En este aspecto los entusiastas del modelo social de la discapacidad suelen utilizar el viejo término para designar las condiciones sociales o

económicas que aquejan a las personas o a las familias vinculadas con el tema de la discapacidad. Bajo el modelo social de la discapacidad un individuo será considerado inválido o persona discapacitada dependiendo de la actitud de la sociedad. En estos casos poco tendrá que ver el hecho de que esta persona padezca de una miopía o de una parálisis cerebral.

En el Reino Unido las personas vinculadas a los derechos de las personas discapacitadas utilizan el término incapacidad para referirse a las sociedades que son incapaces de incluir a todos sus ciudadanos y han sumado un elemento más al debate de la terminología correcta para designar a las personas que sufren algún tipo de discapacidad. Ellos dicen que primero debe ir la persona antes que la discapacidad que la aqueja. Ejemplo: debe decirse mujer ciega antes que simplemente ciega.

Cabe destacar que aunque muchos ciudadanos suscriben este tipo de definiciones, muchas personas discapacitadas prefieren ser reconocidas como sordos o ciegos a secas, como una forma de reivindicar su pertenencia a un grupo social determinado.

Otros más pragmáticos sugieren que las sociedades se ocupen de temas de fondo más urgentes e indispensables como la desocupación o la salud, antes de cuestiones meramente formales que si bien no dejan de ser importantes, pierden valor frente a las dificultades cotidianas que una persona discapacitada debe afrontar.

Desde mediados del siglo XX se ha avanzado en el reconocimiento de los derechos civiles políticos y sociales de las personas con discapacidad tanto en relación a la concepción de discapacidad extendida socialmente como a nivel de los discursos y acciones sociales a las que da lugar tal concepción

Esos avances se explican en gran parte por el trabajo en materia de promoción de derechos llevado a cabo por la Organización de Naciones Unidas (ONU) el cual ha sido sostenido y amplificado al interior de cada país por las diferentes organizaciones de o para discapacitados así como por la labor desempeñada por organismos públicos abocados a la promoción elaboración y ejecución de diferentes políticas en materia de discapacidad

Las críticas hechas a la clasificación de la OMS provocaron que en 1993 se diera inicio a un proceso de revisión de la CIDDM En mayo del 2001 se aprueba la Clasificación Internacional del Funcionamiento la Discapacidad y la Salud conocida como CIF

En la propia denominación de la nueva clasificación se encuentra ya una intencionalidad dejar de lado los tres niveles de consecuencias de la enfermedad deficiencia discapacidad y minusvalía Se habla de funcionamiento como forma genérica de abarcar las funciones y estructuras corporales así como la capacidad de desarrollar actividades cotidianas y las posibilidades de participación social de los sujetos

Además mediante la introducción del concepto estado de salud que sustituye al término enfermedad reconociendo de este modo el proceso salud enfermedad se entiende a la discapacidad como *el concepto que engloba deficiencias funcionales y estructurales (antes deficiencias) limitaciones en la actividad (antes definidas como discapacidad) y restricciones en la participación (antes minusvalía)* De esta manera si bien la deficiencia continua percibiéndose a partir de ciertos parámetros de normalidad el concepto rompería definitivamente con la perspectiva biomédica al incluir factores contextuales y ambientales a la clasificación más reciente

Paralelamente pues al proceso de configuración de una definición acerca de la discapacidad se han ido aprobando diversas declaraciones y resoluciones a nivel internacional y regional que promueven el reconocimiento de la dignidad humana de las personas con discapacidad y su derecho a la integración en diferentes ámbitos de la vida social salud educación trabajo recreación etc

B DISCAPACIDAD Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

Factores culturales creencias y paradigmas han impedido la incorporación y el desempeño laboral de quienes tiene algún tipo de discapacidad independientemente de sus habilidades conocimientos y experiencias

Tal como lo señala el documento denominado *Igualdad para las personas con discapacidad* de la Organización de Naciones Unidas *la ignorancia el abandono la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de la historia han aislado a las personas discapacitadas y han retrasado su desarrollo*

En las empresas existen trabajos de todo tipo en donde las personas discapacitadas se pueden desempeñar exitosamente sin correr ningún peligro ni poner en riesgo su integridad física y la de sus compañeros. Las empresas deben analizar cuidadosamente los perfiles de cada cargo y determinar cuáles pueden ser ocupados por las personas con discapacidad sea ésta de movilidad reducida del habla visual auditiva etc

Los estudios indican que el 85% de las personas con discapacidad contratadas dan mejores resultados y se ausentan menos que cualquier otro trabajador aprecian la oportunidad que se les brinda y saben valorar su empleo el 15% restante se comporta como cualquier otro empleado promedio

El Estado panameño ha promulgado leyes políticas programas e incentivos para los empresarios que contratan o mantienen en sus planillas a los trabajadores que adquieren discapacidades por accidentes haciendo adaptaciones como el uso de intérpretes señales luminosas o acústicas

Las personas con discapacidad son detallistas en su trabajo cuidadosas y se concentran en sus labores. Para lograr la integración social y laboral de

las personas con discapacidad se requiere de adaptaciones técnicas que los ayuden a enfrentar las exigencias laborales

En el campo laboral la persona con discapacidad tiene problemas para lograr un buen desempeño no solo por la menor capacidad para desarrollar sus labores sino por la discriminación fundamentada en prejuicios infundados

Algunos empresarios consideran a las personas con discapacidad como incapaces que no lograrán un desempeño laboral satisfactorio y prefieren no brindarles la oportunidad de demostrar que sí pueden desarrollar destrezas y ser útiles a la sociedad

En la actualidad la inserción laboral de las personas con discapacidad más que una necesidad de la empresa la escuela y la comunidad es una oportunidad. Mediante el trabajo las personas con discapacidad pueden mostrar las habilidades y destrezas que adquieren en los centros de capacitación con mucho esfuerzo inversión de recursos sacrificios y superación de obstáculos. Cuando se le niega el trabajo a una persona con discapacidad se le está privando del derecho que tiene como ser humano no por su limitación ni condición sino por ser parte integral e importante de la sociedad. Ser productivo es una necesidad vital del hombre que vive en sociedad

Para integrar socialmente a la persona con discapacidad no es suficiente sólo evaluar educar aconsejar u orientar Es necesario garantizar una inclusión efectiva en el área laboral

Para alcanzar la plena inserción laboral de la persona con discapacidad debe cambiarse la idea caritativa que supone la discapacidad como una carga por conceptos e ideas acordes con los cambios que existen en el mundo sobre la inclusión e integración social

Para O Reilly (2003) *las personas discapacitadas tienen seis veces más posibilidades de estar sin trabajo y sin beneficios que las personas sin discapacidades* Según Jurado (2005) *la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del empleo plantea la relevancia de tres factores aquellos vinculados con la adaptación de los contextos la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo* De esto se puede inferir la necesidad de planteamientos y políticas eficaces para generar una transición desde la situación actual a un estado de integración total puesto que las personas con discapacidad están sometidas más que otras a los estigmas sociales y a la atención institucional

La exclusión social que viven a diario las personas con discapacidad particularmente en el ámbito laboral evidencia la vulneración cotidiana de sus derechos A estas personas no se les brindan mayores oportunidades para llevar una vida autónoma y digna debido a varios factores que entran en juego los viejos pero persistentes obstáculos físicos de accesibilidad a

espacios y lugares publicos las dificultades de integración al mercado laboral y las dificultades para integrarse al sistema educativo así como a los espacios sociales de participación y de toma de decisiones

De acuerdo al Informe Regional de las Américas de 2004 en el que se calificó a los países americanos según una evaluación de seis elementos apoyo a la Convención Internacional respecto a los derechos de las personas con discapacidad protecciones legales existentes educación y empleo accesibilidad servicios de salud y vivienda y por último existencia de formas de comunicación para personas con discapacidad y una posterior ponderación especial en relación al Producto Bruto Interno -PBI- de cada país para de esta manera poder considerar el compromiso de los gobiernos con la promoción de los derechos de las personas con discapacidad Panamá fue ubicado entre los países moderadamente inclusivos Esto es entre los países que cuentan con protecciones básicas para las personas con discapacidad en ciertos ámbitos de la vida social entre ellos el mundo del trabajo

Ahora bien ¿qué implica esa calificación? ¿Qué alternativas reales encuentran en Panamá aquellas personas con discapacidad cuya deficiencia les permite desempeñarse laboralmente?

Los discapacitados panameños no solo enfrentan sus limitaciones propias sino también las discriminaciones que en el ámbito laboral les imponen jefes y compañeros

La situación laboral de las personas con discapacidad es difícil tanto al

momento de insertarse al mercado como durante el proceso de adaptación a sus nuevos compañeros debido en algunas ocasiones a que éstos son muy callados o no desempeñan las labores con la misma eficiencia lo que genera el rechazo y no conduce a la contratación de manera permanente

En Panamá han sido promulgados leyes y decretos que procuran la inserción de las personas con discapacidad al trabajo que serán comentados en el apartado sobre la discapacidad en la legislación nacional

En nuestro país también existen alternativas de centros de rehabilitación ocupacional y talleres laborales protegidos en los que se ofrece orientación y formación profesional así como también la reinserción laboral que serán ampliadas en la sección relacionada con la atención de las personas con discapacidad en Panamá

Algunas empresas que contratan personas con discapacidad buscando mostrar su sentido humanitario y su compromiso social no suelen acondicionar el lugar de trabajo ni preparar a sus trabajadores para recibir al compañero con discapacidad así como tampoco le brindan al mismo la formación y herramientas necesarias para su crecimiento dentro de la empresa De esta manera el diferente ve perpetuarse su estigma se halla inserto en la empresa pero no integrado en el espacio social que la misma significa

Se admite que el 80% ó 90% de las personas con discapacidad que están en edad activa se encuentran en situación de desempleo lo que hace

que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquiere para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda a reinserir laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

El problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis económica actual y son excepcionales los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción.

La situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del autoempleo o de micro emprendimientos en forma de empresas autogestionarias. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad. Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades tendrán que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica, administrativa y asistencia económica-financiera. Todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos que a veces pasan a ser secundarios.

La exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral contiene una carga sociocultural muy fuerte ya que por mucho tiempo se consideró a la mayor parte de las personas que presentaban alguna discapacidad como incapaces impedidos e inválidos evaluándose negativamente su potencial productivo y sus posibilidades de contribución a la vida social. Para estos individuos es más difícil la inserción en el mercado de trabajo y la satisfacción de sus necesidades básicas pero además ven resentida su ciudadanía al ser descalificados como fuerza de trabajo poseedora de valor como actores capaces de aportar a la vida social y excluidos de los importantes espacios de socialización que el trabajo brinda.

C LA DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN PANAMEÑA

En Panamá en los últimos años han sido promulgados varios decretos, leyes, acuerdos, convenios y códigos que intentan proteger los derechos de las personas con discapacidad. Pero hay un incumplimiento crónico y sistemático de ellas. A continuación presentamos un resumen:

Acuerdo Municipal No 88 de 2002 que establece normas de diseño para la construcción de edificios con acceso para los discapacitados y regula el uso de estacionamientos reservados para vehículos conducidos por personas con discapacidad o quienes los transporten.

Código de la Familia articulo No 518 (Libro II) que establece la igualdad de derechos a las personas con discapacidad tal como lo indica la constitución y otras leyes

Código de Trabajo de la Republica de Panamá

Convenio No 159 (OIT) sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas 1985

Decreto Ejecutivo No 60 de 19 de abril de 1993 del Ministerio de Hacienda y Tesoro Por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el artículo No 14 de la Ley No 1 de 28 de enero de 1992 a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado (Gaceta Oficial No 22 276 de 3 de mayo de 1993)

Decreto Ejecutivo No 88 de 7 de junio de 1993 Por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el artículo No 14 de la Ley No 1 de 28 de enero de 1992 a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado (Gaceta Oficial No 22 310 de 18 de junio de 1993)

Decreto Ejecutivo No 88 de 12 de noviembre de 2002 Por medio del cual se reglamenta la Ley No 42 de 27 de agosto de 1999

Ley No 1 de 1992 que establece incentivos a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado

Ley No 1 de 28 de enero de 1992 Por la cual se protege a las personas discapacitadas auditivas se modifican los artículos Nos 19 y 20 de la Ley

53 de 30 de noviembre de 1951 y se adoptan otras medidas (Gaceta Oficial No 21 964 de 31 de enero de 1992)

Ley No 18 de 8 de noviembre de 1993 Por la cual se aprueba el convenio sobre readaptación profesional y el empleo de persona inválidas (Convenio 159) adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el 20 de junio de 1983 (Gaceta Oficial No 22413 de 15 de noviembre de 1993)

Ley No 42 de 27 de agosto de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

Ley No 59 de 28 de diciembre de 2005 Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral

Reglamento de Tránsito Vehicular (Art 178) que prohíbe estacionarse en los sitios para las personas con discapacidad

En este cuerpo legal se define el concepto de discapacidad y las coordinaciones entre los diferentes entes gubernamentales encargados de atender a las personas con discapacidad para garantizar su desarrollo integral sus derechos y su inserción al medio social

El establecimiento de un sistema internacional de promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad hunde sus raíces en la Declaración de la Asamblea General de la ONU acerca de los Derechos del Retrasado Mental que data del 20 de diciembre de 1971 y la posterior

Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad del 9 de diciembre de 1975. A partir de esas declaraciones se firmaron convenciones regionales y la mayor parte de los estados involucrados en su firma avanzaron paulatinamente en el desarrollo de políticas específicas para las personas con discapacidad como lo son las políticas de discriminación positiva.

Según Casado (1995) a partir de la segunda mitad del siglo XX desde el seno de la ONU se expandió una corriente de pensamiento técnico-político que apunta a que las personas con discapacidad participen de los espacios sociales comunes los cuales deben ser previamente acondicionados para brindarles realmente oportunidades de desarrollo personal y social.

La ONU planteó tres ejes fundamentales en los que trabajar: prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades. Este último eje constituyó toda una novedad ya que si bien es un viejo principio de las políticas sociales de los estados de bienestar en materia de discapacidad rompió con los esquemas asistencialistas imperantes. La propuesta equiparadora va más allá de brindar asistencia a los individuos para compensar sus desventajas (como puede ser un subsidio o beca) ya que busca eliminar obstáculos estructurales del medio físico y social que dificultan la vida autónoma y digna de las personas con discapacidad. Se reafirma así la condición ciudadana reconociéndoseles las libertades y derechos fundamentales inherentes a todo ser humano entre los que está incluido el derecho a trabajar en el que esta investigación enfoca su atención.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de 1983 se adopta el convenio N° 1595 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas que establece en su Parte II sobre principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas que *todo miembro formulará aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas y que dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo basándose en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general*

Si bien es cierto que nuestro país ratificó este convenio y ha promulgado algunas leyes y decretos para desarrollarlo estas no son respetadas o puestas en práctica de manera plena

Con relación a los actores que deben ser tenidos en cuenta a la hora de desarrollar políticas el mismo convenio N° 159 determina en su artículo 5 lo siguiente *se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y en particular sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional Se consultará asimismo a las*

organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas

En Panamá al igual que en otros países inspirada en los instrumentos jurídicos elaborados por la ONU fue promulgada el 27 de agosto de 1999 la ley No 42 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad Esta ley pretende neutralizar las desventajas que la discapacidad reporta y lograr la igualdad de oportunidades

Pero expuesto el paradigma vigente en cuanto a protección de los derechos de las personas con discapacidad cabe preguntarse ¿En qué medida se cumple con esos compromisos? ¿Los derechos ciudadanos de las personas con discapacidad son respetados plenamente en nuestro país? ¿La integración en los diferentes ámbitos de la vida social como puede ser el mundo del trabajo trasciende el discurso jurídico-político y se concreta en la realidad de la vida cotidiana?

D LA DISCAPACIDAD COMO UNA CONSTRUCCIÓN SOCIAL

Abandonando las presuposiciones comunmente asociadas a la discapacidad deberá analizarse la auténtica naturaleza como fenómeno social Un enfoque que si bien ha ido alcanzando cierta repercusión a nivel social fundamentalmente en ciertos sectores directamente vinculados con las personas con discapacidad incluyendo a un numero creciente de los propios discapacitados no ha encontrado un eco académico en las ciencias sociales

El enfoque basado en una concepción sociológica que interpreta la discapacidad como fenómeno resultante en una medida importante de las estructuras opresoras de un contexto social poco sensible a las auténticas necesidades de las personas con discapacidad proviene del modelo social anglosajón. Esta corriente sociológica crítica se inauguró en las décadas de los 80-90 y ha promovido tanto un fuerte activismo político como numerosas críticas sobre todo desde los ámbitos académicos que tradicionalmente han tenido a la discapacidad como objeto de estudio e intervención. Para los que han tenido un contacto directo con el fenómeno de la discapacidad a nivel profesional y/o intelectual y que en consecuencia hace tiempo que han asumido en un sentido u otro las implicaciones del modelo social (sea para rechazarlo por reduccionista, simplificador o victimista, sea para tomar en consideración algunas de sus propuestas) pudiera parecer que un trabajo que parte de sus presupuestos está en la segunda mitad de la primera década del siglo XXI poco menos que desfasado. La inmensa mayoría de las personas no comprometidas directamente con el fenómeno de la discapacidad orientan sus percepciones y actitudes según los patrones tradicionales criticados por el modelo social.

Sólo cuando los psicólogos sociales hayan alcanzado la suficiente relevancia en el espacio institucional y académico y un número significativo de ellos orienten su actividad hacia este objeto de estudio prácticamente inexplorado será posible emprender la subsiguiente e inevitable tarea de su

superación proponer modelos innovadores que superen a unos precedentes absolutamente desconocidos

Segun esas presuposiciones asociadas a la discapacidad todavía fuertemente instaladas en nuestro ideano colectivo la misma seria entendida como una insuficiencia atribuible en exclusiva a la persona discapacitada una carencia concebida como atributo de un individuo Se trata de una perspectiva que entiende la discapacidad como una caracterización exclusivamente personal o individual que hace abstracción del contexto social en el que la misma se constituye Podemos evidenciar la primacia de esta visión en primera instancia atendiendo a los criterios internacionales establecidos para la taxonomía y evaluación de los problemas derivados de las minusvalías

La clasificación internacional de la discapacidad que data de 1980 ha sido reemplazada por la nueva International Classification of Functioning Disability and Health (la ICF en Castellano CIF) aprobada por la OMS en 2001 La nueva versión conocida en algunos ámbitos como ICIDH 2 pretende superar ciertos déficits de la precedente y propone un esquema bio-psico-social segun el cual la discapacidad sería una condición multidimensional de la persona en la que esas tres esferas jugarian un papel codeterminante sin priorizar causalmente ningun nivel sobre los demás No obstante el paso dado con el cambio en los criterios de clasificación con la nueva CIF hemos de matizar el sentido de dicho avance En primer lugar desde un punto de vista sociológico y crítico la nueva CIF todavía presenta

muchas lagunas como señala Mike Oliver (2002) sigue apelando a una base empírica para alcanzar esa universalidad en positivo que implica sistemas de clasificación biológicos y médicos que tratan de ampliar la noción de normalidad mientras que la teoría social está tratando de hacérselas con la universalidad de la diferencia y no con la universalidad de una categoría ampliada de normalidad es decir se trataría de una medida que no buscaría el origen de la cuestión sino que simplemente retocaría los matices

Elo además sin considerar que como herramienta estadística no sólo supone una complejización del trabajo de recopilación de datos en comparación con la ICIDH sino que además no ha sido completamente desarrollada especialmente en el apartado que tiene que ver con los factores medioambientales y los presuntos criterios de evaluación positivos apenas sí tienen utilidad empírica sólo las mediciones en negativo aportan información relevante para los estudios empíricos (Sarabia y Egea 2005)

En lo que atañe a la constitución sociológica de la discapacidad como fenómeno la CIF es algo apenas relevante en la experiencia práctica de las personas sean éstas discapacitadas o no las categorías de interpretación los modelos de comportamiento y las disponibilidades materiales permanecen en gran medida ajenas a ese tránsito hacia la multidimensionalidad bio-psico social de la discapacidad el problema no son las clasificaciones ni las definiciones ni el lenguaje el problema es la realidad

Los términos que se utilizan en la CIF se expresan de una manera neutral lo que sin duda puede contribuir a evitar la estigmatización y otras connotaciones negativas. Sin embargo es importante recordar que los atributos negativos de las alteraciones de la salud y la forma en que las personas reaccionan ante ellos son independientes de los términos utilizados para definir dichas alteraciones y las consecuencias de la enfermedad seguirán existiendo reciban el nombre que reciban. El problema no es sólo ni es fundamentalmente una cuestión de lenguaje sino sobre todo de la actitud de las otras personas y de la sociedad ante las personas con discapacidad. Lo que se necesita no es un lenguaje políticamente correcto sino un contenido y un uso adecuados que contribuya a transmitir mensajes positivos y refuerce las prácticas sociales normalizadoras. La definición de la discapacidad como la de cualquier otro fenómeno social es algo que se va construyendo socialmente. En este sentido Jiménez Lara (2007) dice que *las soluciones ante los retos que plantea la discapacidad han de abarcar muchos aspectos que van más allá de las definiciones*.

Y es esa realidad de la discapacidad social y sociológica la que nos ocupa y no sus clasificaciones. No pretendemos en cualquier caso proponer una interpretación integral de la discapacidad sino señalar que uno de sus componentes su dimensión social no ha sido suficientemente tenido en cuenta. Una dimensión que se evidencia de significativa importancia pero no exclusivamente en la constitución de realidad de la discapacidad.

La discapacidad adquiere sentido en el contexto de una cultura y en ella depende del sentido asignado a otros conceptos culturalmente próximos en este caso y por oposición pese a los esfuerzos a nivel institucional para la renovación de la nomenclatura sigue siendo de fundamental importancia la idea imperante de normalidad. Dicho de otra forma la discapacidad puede ser concebida no como una característica objetiva aplicable a la persona sino como una construcción interpretativa inscrita en una cultura en la cual en virtud de su particular modo de definir lo normal la discapacidad sería una desviación de dicha norma una deficiencia y como tal reducible al caso particular de la persona concreta que la padece.

El marco colectivo de nuestra existencia como marco práctico y simbólico *determina en gran medida el sentido de las conductas aptitudes y posibilidades de las personas particulares lo cual viene corroborado por la importancia fundamental que cobra el capital social como recurso optimizable en un numero importante de ámbitos publicos (Bourdieu 2000)* Es decir la identidad personal en nuestra cultura se construye en un contexto social implica una participación y una convivencia social y requiere de los recursos de los que este marco social nos provee. En consecuencia en términos de identidad la discapacidad debe ser entendida a la luz de ese marco o contexto social que determina cual es su sentido. En palabras de Paul Abberley (1995) *la teoría tradicional situa la fuente de la discapacidad en la deficiencia del individuo y en sus discapacidades personales. En*

contraposición el modelo social entiende la discapacidad como el resultado del fracaso de la sociedad al adaptarse a las necesidades de las personas discapacitadas

Desde un punto de vista sociológico hay que tener en cuenta que discapacidad y minusvalía se derivan de un patrón cultural según el cual las actividades humanas se entienden como aquellas que llevan o pueden llevar a cabo las personas normales en un marco social y económico general que las estructura y que además dicho entorno está construido por los intereses de las personas no discapacitadas y lo está para la satisfacción de tales intereses. Consecuencia inevitable de ello es que en tanto que fenómeno social muy distante de una simple resultante mecánica de una afección fisiológica la discapacidad es construida a partir de esos intereses estructurantes como una forma de opresión. En palabras de Barnes (1991) el término discapacidad *representa un sistema complejo de restricciones sociales impuestas a las personas con insuficiencias por una sociedad muy discriminadora ser discapacitado hoy significa sufrir la discriminación*

Muy pocas iniciativas institucionales han emprendido la tarea de aplicar una adecuada comprensión sociológica del fenómeno de la discapacidad un intento de encuadrar la vivencia de la persona discapacitada en el contexto de convivencia que marca los criterios tanto de definición como de adecuación de su existencia como discapacitado. La mayoría de las medidas orientadas hacia las personas con discapacidad todavía se aplican siguiendo ese modo

de interpretación que reduce el fenómeno fundamentalmente social según la vivencia de quien lo padece a la simple consecuencia de una afección fisiológica de tal modo que de lo que se trata es o bien de eliminar la afección fisiológica devolviendo al individuo a la normalidad o bien de adaptar a la persona a su condición insuficiente. Las escasas medidas medioambientales fundamentalmente en un orden material no tienden sino a señalar la desviación de aquellos a los que están destinadas.

Esta línea de actuación institucional es fácilmente comprensible cuando se comprueba que como ya hemos anticipado padecemos un déficit en el terreno de las investigaciones sociales sobre la discapacidad. Éste como muchos otros ámbitos particulares de la investigación está caracterizado por la importación de los problemas ya pre-fabricados desde otras instancias no se ha concebido sino recibido el problema sociológico de la discapacidad no se ha reflexionado críticamente acerca de la constitución socio-cultural de la discapacidad como fenómeno contextual y estructural que comporta una particular definición de la identidad de la persona identidad promovida desde intereses ajenos a la persona que la vive. Una identidad que a su vez tiene repercusiones no solo en el imaginario del grupo de personas que son su referente principal sino también en consecuencias prácticas para la sociedad en su conjunto.

El hecho social incuestionable es que vivimos en una sociedad en la que las personas con discapacidad están en desventaja son discriminadas y

hasta despreciadas. Enfrentarse a dicha depreciación de la persona discapacitada comporta la tarea de hacer evidentes los procesos sociales injustos que estructuran a la discapacidad como fenómeno social y correlativamente suscitan y/o conllevan simplemente indiferencia ante su situación. No se trata de victimizarlos y asumir que toda la culpa recae en el medio social (eso sería una nueva versión de las viejas concepciones) se trata de evidenciar que al tomar en consideración la dimensión social de la discapacidad se comprueba que su caracterización es significativamente negativa en términos estructurales por lo que alguna influencia debe tener el medio social en la constitución de la misma.

En el mundo actual evidenciar esos procesos comporta una dificultad añadida pues en la teoría y en la práctica política se ha instalado una fuerte sensibilidad anti sexista y antirracista un rechazo hacia las explicaciones biológicas de la desigualdad social a nuestro entender más bien justificaciones o racionalizaciones interesadas. En este clima cualquier análisis anclado en las diferencias físicas suscita enormes recelos y provoca desconfianza en lo que a la realidad constatable de sus fundamentos se refiere. El marco interpretativo que aquí se defiende parte precisamente de una diferencia anclada en fundamentos biológicos y por ello se ha de proceder con enorme cautela.

Se entiende a la exclusión como aquel proceso social mediante el cual cierta población resulta colocada fuera de los principales espacios sociales de

intercambio tanto de los mercados sociales materiales como de los mercados simbólicos. Es decir, la exclusión social es un fenómeno complejo que trasciende la desigualdad económica, incluyendo diferentes dimensiones que van más allá de la imposibilidad de acceder a ciertos bienes y servicios básicos.

E PSICOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO Y DEL DESEMPLEO

Se denomina trabajo a la acción modificadora del medio relacionada con la supervivencia y el bienestar. En un sentido más profundo, el trabajo es la actividad propia de la vida adulta, equivalente al juego en el niño. A partir del mismo se obtienen una serie de compensaciones que le dan el carácter de productivo al sujeto y le proporcionan la pertenencia social, en tanto se presenta como valorado por el individuo y su entorno. Las personas más creativas tienen mayores probabilidades de acceso, en tanto tienen una visión más relativista y menos dogmática. Tienden a ser algo más libres y menos rígidas, sin dejar por ello de lado la eficiencia, además le atribuyen a la labor un valor superior al interés por recompensas como el salario y el estatus.

También cuenta la originalidad, en el sentido de poseer variedad de perspectivas y encontrar medios nuevos para modificar y adecuar las ideas existentes a las nuevas condiciones.

El empleo es el trabajo realizado en una institución determinada que funciona con reglas y normas sociales y económicas. Es en ese ámbito donde se desarrolla lo enunciado previamente.

Para las personas en general, el desempleo es una experiencia de privación de la pertenencia a la estructura social y de la satisfacción de las necesidades que el trabajo proporciona. Hay variables individuales que condicionan la respuesta al desempleo. El sujeto puede modificar al ambiente y esta situación activa es favorable para sí mismo.

Pero cuando se extiende el período de falta de trabajo, surgen consecuencias psicológicas que se generan a partir de la frustración producida por la dificultad de poner en marcha la acción. Las personas experimentan desajustes por el hecho de tener recursos inadecuados bajo poder social y se disminuye la energía necesaria para el esfuerzo de reinserción.

Las conductas negativas se relacionan con las nuevas modalidades de trabajo como reflejo del cambio social. Esos malestares son consecuencias derivadas del esfuerzo por comprender lo que le está ocurriendo y enfrentarse de nuevo con la situación de volver a insertarse laboralmente. Esta circunstancia es generadora de elevada tensión que se superpone a las presiones existentes.

Cuando la privación del empleo es permanente determina deterioro psicológico ya que es una situación que obliga a cambiar los hábitos familiares cotidianos el estilo de vida el nivel económico y las relaciones sociales Se puede tender al aislamiento por vergüenza ante esos cambios personales obligatorios y no deseados

La historia laboral del sujeto y su contexto social influyen en el modo en que el desempleo le afecte El adulto desempleado tiene que hacer frente a muchas cargas personales

Un rasgo negativo se observa cuando aparece un estado permanente de preocupación insatisfacción y falta de felicidad Esto se continua con ansiedad depresión y disminución notable de la autoestima El nivel de autoestima es una variable que incide llamativamente sobre la experiencia de falta de trabajo tiene los peores efectos en aquellas personas que la tienen muy baja y a su vez inhibe la actividad de búsqueda de un nuevo empleo

Las personas que atribuyen su desempleo a causas internas presentan síntomas de indefensión comparándolas con aquellas que lo atribuyen a causas externas Cuanto mayor es la importancia concedida al trabajo mayor es la incidencia sobre la salud mental

Empleo significa la utilización de fuerza o trabajo humano la persona trabaja para otra persona u organización a cambio de dinero previamente pactado llamado comunmente remuneración

El conjunto de empleos conforman el mercado de trabajo contranamente el conjunto de personas que se encuentran disponibles pero que se encuentran sin empleo conforman el desempleo

El mercado de trabajo funciona como cualquier negocio en base a la oferta y la demanda por lo que debe existir un equilibrio entre ambas Lamentablemente actualmente existen pocas ofertas de empleo para una gran demanda de trabajo

En general el desempleo ocasiona reducción en los salarios debido a que la gran cantidad de interesados en el trabajo están dispuestos a aceptarlos eliminación o reducción de prestaciones sociales (no hay necesidad de retener a un trabajador en la organización ya que existen muchos para su reemplazo) baja inversión en el reclutamiento y en la capacitación debido a la abundancia de personal en busca de trabajo y que los candidatos tengan que competir entre ellos aceptando muchas veces sueldos bajos o puestos que tienen poco o nada que ver con su certificación profesional

En algunas ocasiones las personas para evitar ser despedidas de sus organizaciones asumen una actitud pasiva aceptando maltratos o trabajo extra sin remuneración

En estos días en que el tema de la crisis parece ser la constante en muchas conversaciones es casi inevitable no hacer referencia al temor de ser despedido del trabajo

Cuando se produce el despido el trabajador pasa por etapas como

Negación / impacto No puede creer que lo hayan despedido

Angustia y desesperación Angustia al aceptar la realidad y no encontrar empleo luego de lo cual empieza a tener síntomas como los siguientes sentimientos de vergüenza con el círculo social tiene pérdida en la auto eficacia que es el juicio que uno hace de sus cualidades la persona pasa de resignación a apatía se vuelve más agresiva con el entorno y la familia se empieza a tener síntomas de depresión y se carga de negativismo

La peor desgracia que le puede pasar a una persona es pensar mal de sí misma en ese nivel se pierde casi todo porque incluso se puede llegar hasta el suicidio

Hay dos tipos de empleados el que llega y ve su trabajo como una forma de tener un salario a fin de mes y está la persona que además de suplir esa necesidad primaria lo ve como una fuente de realización Para ambas

personas el desempleo genera crisis porque las necesidades se vuelven vulnerables porque no pueden pagar la casa la escuela pero también el trabajo los conecta con la sociedad y al estar desempleado rompe esos lazos sociales

Cuando la persona entiende que el aporte que hace es validado y más si se lo reconoce eso da un sentimiento de productividad Y el trabajo llega a ser parte del proyecto de vida

A mayor significado mayor golpe cuando uno ve el trabajo como una realización que trasciende lo económico el desempleo tendrá un efecto mayor

Cuando se comienzan a ver que esos síntomas aparecen hay que tomar acciones y no permitir que se instalen porque pueden convertirse en una depresión

Tenemos que entender que cuando se produce el desempleo las necesidades primarias entran en riesgo pero no es normal quedarse ahí por lo que hay que buscar estrategias y alternativas para enfrentar la situación La pareja tiene que acompañar dar apoyo moral y ajustar el estilo de vida Ahí entra en juego la resiliencia que es la capacidad del ser humano de sobreponerse a la adversidad seguir adelante levantarse y recuperarse

A la psicología *le interesa estudiar las consecuencias tanto positivas como negativas que acarrea el trabajo en las personas intentar que ellas se sientan cómodas en sus organizaciones y también estudiar qué pasa cuando*

no se tiene acceso al mercado laboral Más allá del salario que implica el estar empleado es una fuente de identidad de autoestima de crecimiento y de integración de la persona en la sociedad (Yáñez 2005) Sin embargo para lograr entender el trabajo el empleo y el desempleo debemos adoptar un enfoque interdisciplinario que sea capaz de integrar a la psicología y otras ciencias sociales tales como la sociología y la antropología con el enfoque de mercado la realidad social-cultural y del proceso constante de globalización que cada día vamos viviendo El desempleo no se da en un vacío sino en un complejo sistema en el cual intervienen muchos factores la economía la política la globalización las nuevas tecnologías la creación y cierre de empresas etc

En América Latina las tasas de desempleo han aumentado en los últimos años mientras que las remuneraciones se han estancado Este desempeño es en primer lugar *el resultado del crecimiento económico el que a su vez depende de una política macroeconómica eficaz vinculada a un proceso de apertura exitosa (OIT 1998)* Sin embargo se han identificado varios temas laborales que merecen más reflexión la calidad del empleo a menudo subvalorizada en la búsqueda de crecimiento el desempleo juvenil y su relación con la pobreza y la exclusión el diálogo social las remuneraciones políticas públicas y privadas en cuanto al empleo etc

La propia dinámica económica y los cambios sociales y demográficos en una sociedad tienen un fuerte impacto no tan solo en el número de empleos

sino también en la composición del empleo por sexo área económica categoría grupos ocupacionales perfil educacional etc Las exigencias para ingresar al mercado laboral la oferta y demanda de empleos las formas de contratación y organización del mercado laboral así como la calidad del empleo según diferentes criterios son otros temas críticos relevantes en el análisis del empleo y el desempleo

Para las personas que dependen de una relación laboral el temor a la cesantía es naturalmente uno de los más importantes factores de estrés e inseguridad De allí que un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo y un aumento de la inestabilidad son aspectos negativos asociados a la precarización de los empleos lo cual interrumpe la calidad de vida de las personas y las metas que deseamos socialmente para todos El concepto de calidad del empleo encierra una combinación compleja de factores que incluye tantos aspectos de las relaciones sociales de trabajo como el carácter más o menos estable y permanente de los contratos de trabajo Claramente es un tema de interés en sí mismo un aspecto básico del bienestar y del valor de distintas situaciones laborales Pero también es un tema con muchas implicaciones en términos de productividad por ejemplo muy vinculadas a las condiciones de trabajo a desigualdad social etc

La calidad de un empleo tiene muchas dimensiones algunas relativamente concretas otras muy subjetivas o abstractas Se pueden sugerir las siguientes sin dar una orden de prioridad *el ingreso y otros beneficios*

similares las horas de trabajo (su organización y la intensidad del trabajo) la seguridad (estabilidad y confiabilidad del empleo por los tipos de contratos) los riesgos de accidentes (los peligros ocupacionales para la salud) el ambiente de trabajo (ruido espacio y posibilidad de interacción social) la protección social (enfermedad despido jubilación sistemas provisionales y de salud) el interés y el contenido del empleo y las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal el contexto ético y moral y el valor social que proporciona el empleo y la participación y representación en la determinación de las condiciones de trabajo Muchas de estas dimensiones son difíciles de medir y si se las mide los resultados son difíciles de interpretar” (OIT 1998)

Ante estas realidades la normativa jurídica ha tendido en términos generales a proteger al trabajador de la existencia de elementos de precariedad en el empleo en que se desempeña Más aun la característica fundamental del derecho laboral y su razón de ser se funda en el carácter protector de la parte económicamente más débil de la relación laboral por ejemplo los derechos del trabajador son de carácter irrenunciable

Otro tema pendiente es la alta tasa de rotación laboral entendida como cambios de empleos constantes lo cual genera enormes implicaciones en términos del consumo familiar y protección Además está el caso del corto tiempo de empleo creando inestabilidad en el desarrollo de carrera de las personas el alto desempleo juvenil el aumento de fuerza laboral femenina al mundo del trabajo y las implicaciones que ello conlleva no tan solo en las

empresas sino además en toda la sociedad las políticas empresariales y las familias. Y por último un aspecto no menos relevante es la necesidad de mejorar las estadísticas relacionadas con el mercado laboral de forma que se realice un diagnóstico efectivo para avanzar hacia prácticas tanto de difusión como de cambio y mayor transparencia informativa.

En la superación de estos desafíos ocupan un papel importante las propuestas legislativas y del Gobierno para ampliar los márgenes de la negociación colectiva y de modernización del sistema nacional de capacitación. Pero también es necesaria la acción de las organizaciones de trabajadores y de los empresarios. De los primeros en fortalecer sus organizaciones y potenciar la coordinación de la negociación colectiva en los distintos niveles. Por su parte los empresarios deberán considerar nuevos escenarios de mayor libertad sindical para hacer frente a los requerimientos actuales tanto de la economía como de un sistema de relaciones laborales más equitativo. Se hace imprescindible sin embargo además del fortalecimiento de la autonomía colectiva y de las organizaciones sindicales considerar ciertas situaciones laborales nuevas como el teletrabajo, el empleo a tiempo parcial para estudiantes, personas con discapacidad, de la tercera edad y amas de casa, como también la tendencia a la masificación del trabajo a domicilio que requiere de una reglamentación legal que reconozca y proteja estas formas atípicas de empleo impidiendo que caigan en el ámbito de la precariedad.

Las políticas y el desarrollo del mercado laboral logran incrementar el empleo. Algunas estrategias exitosas en pro de la promoción de empleo son el mejoramiento del entrenamiento vocacional y ocupacional de las personas, la promoción de la estabilidad del empleo, las reformas a las políticas e inversiones fiscales sobre incentivos laborales, la modernización de los servicios de empleo públicos, la descentralización del poder en las organizaciones y fomentando la participación de los grupos vulnerables, mujeres y personas con discapacidad en la fuerza laboral.

Existen múltiples recetas aplicadas en distintos países para combatir el desempleo y mejorar las políticas del mercado laboral. Sin embargo, aplicar dichos modelos a la realidad de nuestro país requiere un previo análisis del impacto que puede o no tener. Por mucha similitud que encontremos en otros países, es necesario revisar nuestros recursos, idiosincrasias y el sistema laboral general del país y del mundo para poder establecer nuevas políticas y estrategias que se adapten a nuestra realidad, o bien que sean creadas desde nuestras propias y específicas necesidades.

Para poder entender toda la compleja gama de consecuencias negativas que conlleva el perder el empleo en las personas, es preciso entender primero cuáles son los beneficios que éste otorga. Generalmente se piensa que el único o mayor beneficio de estar empleado es recibir un salario. Sin embargo, muchos estudios han revelado que la mayoría de las personas no percibe aquellas dimensiones transversales o que van más allá de la remuneración.

por su trabajo Según Yáñez (2005) el empleo para las personas es una fuente de

Ingresos referente más tangible del empleo y que se recibe a cambio de trabajo

Identidad implica una dirección un proyecto hacia una meta de vida la cual guía roles sociales y por tanto una parte de la identidad de la persona

Actividad implica realizar algún tipo de trabajo mantenerse activo sea como obrero o profesional

Integración Social reflejada de dos modos el primero implica que las personas se relacionan o vinculan con otros en su trabajo sus jefes sus compañeros sus clientes etc y el segundo modo es la integración lograda a través del aporte del individuo a la sociedad a través de su trabajo

Estructuración Temporal permite organizar el tiempo los días los horarios Desde pequeños desde que ingresamos a la educación e incluso antes la mayoría de las personas funciona con horarios establecidos para almorzar para descansar para hacer trabajo etc Sin esta actividad perderíamos el sentido del tiempo de las horas de los días

Interés en los Objetivos de la comunidad al sentirse parte de una sociedad mediante su trabajo el sujeto tiende a involucrarse más en tareas comunitarias y que conllevan el contacto con otras personas

Compromiso Ideológico como consecuencia de los dos puntos anteriores el sujeto mantiene ideologías y metas sociales claras que lo alientan a involucrarse en sociedad así como también metas e ideologías que el trabajo o bien todo el conjunto de la organización en la que se desenvuelve le estimulan a adoptar

Oportunidad de Desarrollo es la segunda función que más se conoce por lo menos en nuestros días Significa la posibilidad de ampliar las habilidades desarrollar las capacidades y potencialidades de la persona y en muchos casos la creatividad

Por su parte Mane Jahoda citada en Buendía (2001) ha propuesto un sistema para entender la situación del desempleado para lo cual distingue entre funciones manifiestas y latentes del empleo *Las funciones manifiestas como el salario y las condiciones de trabajo son las que más a menudo justifican los sentimientos negativos de los trabajadores hacia el empleo mientras que las funciones latentes son aquellas que justifican la motivación positiva hacia el empleo incluso cuando las condiciones de trabajo y la remuneración no son buenas* Estas funciones latentes que propone Jahoda son *la estructuración del tiempo las experiencias de contacto con gente fuera del grupo familiar la vinculación del individuo con metas y propósitos*

que rebasan el propio yo el estatus social que clarifica la identidad personal y las tareas que hacen que la persona se mantenga en actividad habitual y cotidiana

La dificultad que se nos plantea al estudiar la problemática del desempleo desde un enfoque psicológico es que profesionalmente tal vez sea muy poco lo que podríamos aportar para apalejar su situación laboral. El análisis del impacto psicológico que produce el desempleo no genera como es natural nuevos puestos de trabajo que satisfagan las demandas prontanas de estas personas o una ayuda económica. Sin embargo es necesario tener en cuenta que *el desempleado también manifiesta otras necesidades sustanciales que son tanto o igualmente importantes y apremiantes que el sueldo como disponer de un lugar en la sociedad autoestima para poder funcionar y realizar actividades que son valoradas socialmente* (Buendía 2001). Es así como muchas veces podremos ser testigos de que incluso en aquellos casos en que la persona recibe ingresos económicos garantizados mientras está desempleada el desempleo continua siendo un factor psicológicamente destructivo.

Para muchos las consecuencias asociadas al desempleo dependen en gran medida de la etapa cualitativa en la cual se encuentra el desempleado o bien del período de tiempo en el cual el sujeto se encuentra desempleado.

Para Yáñez (2005) *estos períodos están marcados por el período de tiempo*².

En los seis primeros meses de desempleo las personas atraviesan una crisis sin embargo no aguda durante los cuales presentan irritación insomnio ánimo cambiante angustia por el futuro Esta es la fase que Buendía (2001) describe como un momento en que el sujeto aun no asume bien su condición de desempleado haciéndole ver a los demás o a sí mismo que aun es capaz de controlar la situación como si estuviese tomando un período de vacaciones

Durante los 12 meses siguientes al momento de desempleo el sujeto pasa por una etapa de transición en la cual se agravan los síntomas anteriormente descritos e incluso pudiéndose agregar a su repertorio episodios agresivos nerviosos de vergüenza y de culpa" (Yáñez 2005)

A los 18 meses sobreviene un período de adaptación con ánimo depresivo el cual se expresa en sentimientos de inferioridad falta de porvenir tristeza fracaso y disminución de esperanza (Yáñez 2005)

A los 24 meses de estar desempleado el sujeto pasa por una etapa de ajuste ya no busca trabajo sino que se resigna casi por completo a la idea se muestra apático asumiendo como parte de su identidad el estar desempleado (Yáñez 2005)

Para Carlotto y Gobbi (2001) la persona que se encuentra desempleada y en búsqueda de empleo pasa por una serie de etapas que se diferencian cualitativamente de otras muy similares a un proceso que en un

empleado comun llevaría al síndrome del Burnout Extrapolando las fases del síndrome a personas que están desempleadas se tendría

Etapas de idealismo y entusiasmo el sujeto se muestra con alta energía en la búsqueda de empleo llegando a tener incluso expectativas poco realistas sobre él sus capacidades y lo que podría lograr o alcanzar

Etapas de estancamiento la constatación de la realidad de sus expectativas poco realistas lo lleva a disminuir sus acciones de búsqueda e involucrando probablemente algunos cambios o repensando sus opciones de búsqueda y de vida profesional

Etapas de Apatía el sujeto se encuentra en el núcleo central de la fase de Burnout en la cual desarrolla poco interés en la búsqueda evitamiento activo de las acciones de búsqueda faltas errores y situaciones de abandono de la búsqueda e incluso a veces de la profesión

Etapas de distanciamiento la persona está crónicamente frustrada en la búsqueda de empleo existen sentimientos de vacío emocional y desvalorización

Sea cuales sean las etapas es seguro que este fenómeno en la vida de una persona pasa de ser un simple hecho a todo un proceso que involucra una serie de comportamientos actitudes sentimientos etc que de alguna forma experimenta a modo de crisis un periodo de cambios rápidos y ajustes a dichos cambios

El desempleo hace que la persona vea quebrantada su identidad *sobre todo si el rol adquirido mediante el trabajo juega un papel fundamental en su vida. Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia, los medios de comunicación, etc.* Cuando un individuo accede a un empleo *contrae, además de remuneración, un nuevo estatus y una nueva identidad social. El desempleo interrumpe este proceso, lo que genera sentimientos de derrota y fracaso.* (Buendía 2001)

En cuanto a los cambios en el autoconcepto, éstos son revelados en los distintos estudios que hablan de pérdida de autoestima en los desempleados, de sentimientos de inseguridad y fracaso, vergüenza, culpa, etc. Cuando el individuo tiene un trabajo, desarrolla de forma automática una serie de conductas en las que utiliza sus propias habilidades y capacidades. Ante la noticia del despido, el individuo es consciente de esta situación de shock; sin embargo, cuando se da cuenta de su realidad de desempleado, en muchos casos siente vergüenza e intenta ocultarla, lo que a la vez lo priva de diferentes actividades que podrían ser una medida de apoyo social. Este sentimiento de degradación viene *favorecido, además, con una serie de procedimientos burocráticos a los que tiene que someterse si quiere tener acceso a determinadas prestaciones, tiene que hacer colas, permanecer mucho tiempo esperando, responder una serie de preguntas burocráticas que hacen otras personas en calidad de superiores, todo lo cual le lleva a*

considerarse como un ciudadano de segunda clase que tiene que admitir cierta invasión a su intimidad se ve en definitiva como alguien que necesita ayuda como un desvalido (Buendía 2001)

En relación a las implicaciones de la percepción social *el desempleo conlleva a una desvalorización ante los otros que en algunos casos llegan a excluir al desempleado de ciertas actividades o bien es el propio desempleado quien lo hace por sí mismo algunas veces por vergüenza otras por falta de recursos (Buendía 2001)* Esta desvalorización se hace aun más latente en la familia sobre todo cuando es el desempleado el encargado del sustento familiar creando un ambiente en el cual surgen aumentadas tensiones y conflictos familiares. Generalmente de no ser colocado en algún puesto de trabajo en un plazo de tiempo razonable es considerado como un incompetente o lo que es peor un holgazán o un perezoso haciéndole responsable de una situación que a veces escapa a su control y mostrando la imagen divulgada socialmente de que el que no trabaja es porque no quiere

Los efectos sobre la autoestima de la persona se basan en las ideas de Ericsson quien observó que el desempleo produce una cierta inhibición del desarrollo con problemas de identidad se asocia con una pobre y confusa percepción de sí mismo valorándose de este modo de manera negativa y siendo más proclive a tener afecto depresivo y/o ansioso. Las investigaciones acerca de la variable autoestima muestran en general una tendencia a asociar el desempleo con una baja autoestima sin embargo no todos los autores

concedan con eso sino que como plantea Yáñez (2005) creen que *no existen diferencias significativas en la autoestima de los sujetos empleados en relación a los desempleados*. Diversos hallazgos empíricos han investigado el posible efecto del desempleo en la autoestima sin embargo las conclusiones han sido variadas en cuanto a resultados e interpretaciones.

Otra característica asociada a los desempleados es que mantienen un afecto depresivo. Existen investigaciones (Yáñez 2005) que asocian al desempleo prolongado con las atribuciones causales de su desempleo cambiándolas cualitativamente a atribuciones internas globales estables e incontrolables. Según esta postura Weiner citado en Yáñez (2005) *el desempleo atribuido a causas estables y externas haría más susceptible a la persona de mantener emociones de resentimiento, rabia o ira las internas e incontrolables, sentimientos de vergüenza las internas y controlables de culpa y las externas de desesperanza y baja autoestima, todas las cuales generan desajustes, displacer y tristeza en los desempleados*. No obstante si el desempleo se mantuviera por un tiempo más prolongado sería un factor de riesgo de depresión lo cual afectaría la salud mental del sujeto.

Otro aspecto estudiado en conjunto con el estatus de desempleado es el locus de control. Las personas desempleadas tienden durante largo tiempo a culparse a sí mismas de su situación. Durante un tiempo jóvenes desempleados pueden creer que son incapaces de cambiar su situación locus de control externo pero al ver que otros compañeros tienen trabajo se

hacen eventualmente responsables de su situación atribución interna con la consecuencia lógica de autoculpa desprecio hacia sí lo cual a su vez tiene consecuencias perniciosas para la salud mental

Además como ya hemos visto también existen otras consecuencias en la persona que recibe la noticia de estar desempleada (Yáñez 2005) *se quiebra todo un proyecto de vida se pierde estatus se pierde actividad se pierde contacto con los demás se altera la responsabilidad y el compromiso social pierde el sentido del tiempo de los días y las horas etc*

Aun así las cosas existen otras variables que intervienen en cómo viva cada persona el periodo de desempleo Existen investigaciones que incluso indican que para algunos sujetos estar desempleado le permite desarrollarse aun más Entonces ¿de qué depende la respuesta de la persona al desempleo?

Yáñez (2005) identificó tres elementos que intervienen a favor de la persona y amortiguan el impacto del desempleo en su vida

La actividad realizada lo que el desempleado realice en su tiempo libre afecta al impacto que pueda provocar el desempleo

Atributos personales la autoestima temprana la autoeficacia la educación habilidades y el optimismo y

- *El apoyo social un factor también identificado por Buendía (2001) amortiguador en la aparición de alteraciones psicológicas en las personas desempleadas La existencia de apoyo social actuaría afirmando la propia*

identidad individual facilitando las dimensiones cognitivas de resolver problemas y asegurando al individuo que será cuidado valorado y estimado

Tanto para Buendía como para Yáñez es la familia y principalmente la pareja la fuente más eficaz de apoyo social beneficioso para el desempleado. Otras variables que intervienen en el impacto del desempleo son el sexo la edad y la cultura.

Generalmente los desempleados según Yáñez (2005) ocupan inadecuadamente su tiempo creen que son incompetentes efectúan gradualmente menores conductas de búsqueda de empleo presentan baja satisfacción en sus conductas de búsqueda y baja iniciativa centran generalmente su búsqueda en trabajos tradicionales (que requieran poca capacitación y experiencia) buscan trabajo en fuentes tradicionales no ocupan sus redes sociales como apoyo en su búsqueda de empleo hacen atribución interna de los fracasos y externa de sus éxitos.

En vista de todos estos antecedentes bastará tan sólo con enseñarle al desempleado a buscar eficientemente un trabajo. Evidentemente no la primera estrategia para encontrar trabajo es hacer que las personas sepan que el buscar empleo es ahora su trabajo.

Según Gallie citado por Yáñez un investigador que ha tratado el tema del reemplazo afirma que *pareciera ser que la facilidad para reemplazarse depende más bien de las oportunidades de trabajo que el mercado laboral*

ofrece y de los conocimientos y experiencia que posea el individuo y que lo habiliten para ocupar el puesto En este sentido las estrategias para facilitar el reemplazo deben estar orientadas a flexibilizar el mercado laboral en cuanto al tipo de ocupaciones requeridas capacitar a los sujetos para adquirir conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el mercado laboral y promover la creación de redes de información para que el individuo conozca las oportunidades de trabajo que se presenten

El desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo se puede enmarcar en las siguientes metas a cumplir según Yáñez (2005)

Enseñar a hacer un buen currículum vitae Diseño del currículum información deseable y necesaria de incluir Adaptar la experiencia previa al cargo que se está postulando sin hacer mucha referencia a aspectos no relevantes para ese cargo Cuidar el aspecto formal (escrito a máquina o computador) limpieza ortografía orden fotografía adecuada (aunque no se justifica se toma en cuenta muchas veces) y presentación (en una carpeta sin corchete etc)

Utilizar los vínculos sociales lo más ampliamente posible Comentar la búsqueda de empleo a amigos y que éstos comenten a otros es una buena estrategia de auto propaganda Aumentar la red social ayuda a encontrar más posibilidades de contacto con personas que podrían ayudarlo

En la entrevista es normal ponerse nervioso pero es necesario estar lo más calmado posible y ser lo suficientemente veraz en las respuestas que

se dan sin tratar de falsear su identidad o personalidad Ser natural locuaz franco activo (sin llegar a dominar la entrevista) convincente seguro y atractivo (más allá de lo estético) es una buena postura ante un entrevistador

El apoyo en el manejo de estrés y afecto depresivo mediante el apoyo terapéutico y/o farmacológico es un buen amortiguador en la búsqueda de empleo

Tener un pleno conocimiento de sí mismo sus habilidades intereses y expectativas Estas habilidades se pueden desarrollar haciendo reflexionar al individuo sobre qué es lo que realmente quiere cuáles son sus habilidades sus experiencias y sus potencialidades para el trabajo

Aprender a usar otros canales de búsqueda no sólo el diario la internet empresas dedicadas al rubro de selección de personal etc Es necesario en este apartado tener en cuenta el trabajo que busca la persona difícilmente un Doctor en Ingeniería Mecánica con múltiples menciones encontrará empleo en la sección de empleo de un diario más bien debería dirigirse a empresas del rubro universidades centros de investigación etc Hacer que el individuo comprenda que puede haber trabajo en cualquier ámbito donde surja una necesidad o esté latente Así se amplían las posibilidades de buscar trabajo o crearlo por sí mismo

Encontrar un trabajo implica perfeccionamiento continuo estar al día y vigente en cuanto a las capacidades que son necesarias hoy

Tener en cuenta que muchas veces el psicólogo no elige a la persona para un determinado cargo o función general que desempeñará la persona sino para un determinado puesto (el cargo más el ambiente físico social psicológico entre otras particularidades) Además por lo general no se elige solo a una persona sino a una terna de los mejores postulantes al cargo y finalmente es el gerente o jefe de contratación quien tiene la última palabra

Por último fijarse metas horarias de búsqueda evaluar la semana planificar y ensayar cognitivamente las conductas de búsqueda puede ayudar a la persona entrenando sus habilidades en la búsqueda de empleo

F PSICOLOGÍA SOCIAL DE LOS PREJUICIOS

El prejuicio constituye una característica humana de larga data sin embargo existen diferencias individuales y grupales al respecto

A lo largo de la historia ha variado la manera de expresar el prejuicio a medida que la sociedad se ha vuelto más consciente de los derechos fundamentales de las personas y de la forma de respetarlos El silencio ya no es una respuesta de la sociedad ante el prejuicio y la discriminación

Múltiples estudios en relación al prejuicio expresan el creciente interés por profundizar el tema especialmente en países donde las brechas sociales y culturales son evidentes

Para Light Keller y Calhoun (1991) *"el prejuicio es una predisposición categórica para aceptar o rechazar a las personas por sus características sociales reales o imaginarias"* Al igual que estos autores muchos otros sociólogos y psicólogos sociales han trabajado el tema de los prejuicios en el marco de las relaciones sociales El prejuicio es una característica humana que si bien ha sido definida de manera diferenciada por distintos autores ofrece algunos componentes comunes

El prejuicio constituye una actitud es decir una predisposición personal a responder de cierta manera frente a un estímulo Se considera que el prejuicio es una actitud en tanto condiciona la respuesta personal hacia el medio de acuerdo a un precepto anterior Una característica importante es que la persona tiene una posición personal sobre una situación sin conocerla en profundidad de allí su significado etimológico pre-juicio juzgar sin conocimiento previo

Es importante mencionar que las actitudes constituyen patrones de conducta con respecto a situaciones De alguna manera *las actitudes tienen una base adaptativa favoreciendo la economía de tiempo para planear respuestas y tomar decisiones sobre ciertas circunstancias* (Mann) El hecho

de ya tener una predisposición hacia un evento persona o cosa hace más sencillo dar respuesta a ello haciéndose innecesaria una evaluación personal profunda cada vez que hay un acercamiento

Para Light Keller y Calhoun (1991) el *prejuicio puede tener una connotación negativa de rechazo o positiva de aceptación* Sin embargo para la mayor parte de los autores revisados (Gerng y Zimbardo entre otros (2005) *el prejuicio en sí mismo tiene una connotación negativa*

Las actitudes negativas hacia un grupo implican sentimientos o creencias de desvalorización expresando un desacuerdo evidente e incluso desprecio hacia condiciones o características del grupo

Existen teorías antiguas (Whittaker 1979) basadas en estudios con Chimpancés según las cuales *el prejuicio es una actitud controlada de manera biológica condición innata* Sin embargo según las teorías modernas el prejuicio es una actitud aprendida en base a las experiencias que la persona ha tenido a lo largo de su vida principalmente durante la infancia Según Bacon en su libro *Novum Organum* de finales del siglo XVI *los prejuicios se producen porque los niños pequeños desde recién nacidos aprenden primero lo que la familia o la sociedad piensa del mundo antes de conocer dichos fenómenos por sí mismos*

De esta manera si bien una persona puede desarrollar la capacidad para diferenciar personas y objetos desde muy pequeña basada en los

procesos de desarrollo cognitivo el tener una actitud negativa hacia dichas diferencias proviene de una influencia del medio probablemente de conductas observadas o de expresiones lingüísticas

El prejuicio es un juicio de valor negativo ante un grupo y basado en información insuficiente o incompleta. Con esta base cualquier conducta prejuiciosa que se lleve a cabo va a ser de tipo antisocial o por lo menos inadecuada, teniendo escasa contribución positiva al desarrollo de la sociedad. En muchos casos *el prejuicio lleva a ofender a grupos y a generar ira y odio* (Whittaker 1979)

Los prejuicios constituyen formas de interpretar la realidad. Definitivamente tienen una base real, sin embargo contienen información errónea, exagerada o generalizaciones accidentales no comprobadas científicamente. Por ejemplo, el prejuicio según el cual los hombres son más violentos que las mujeres tiene una base en lo real, sin embargo la diferencia entre conductas violentas en hombres y mujeres no es tan grande como parece.

Generalmente se señala que los prejuicios surgen del conocimiento limitado de una situación, sin embargo para algunos autores el prejuicio puede existir o persistir incluso a pesar de un conocimiento profundo de la misma.

Una de las características más interesantes de los prejuicios es su dificultad para ser eliminados en tanto la persona cree en su veracidad. Se considera que *una creencia errónea es un prejuicio cuando existe resistencia al cambio además del convencimiento de que todas las personas de un grupo tienen las mismas características* (Light Keller y Calhoun 1991). Generalmente los prejuicios se arraigan en el pensamiento de las personas siendo confirmados permanentemente por nuevas experiencias. La convicción impide aceptar refutaciones.

El prejuicio se manifiesta de distintas formas. Como una predisposición personal se traduce en comportamientos con contenido negativo hacia una persona o grupo de personas. Dichos comportamientos reales y observables son llamados discriminación.

La discriminación supone maltratar o limitar las posibilidades de una persona por tener características especiales que definen su pertenencia a un grupo. Según algunos autores (Light Keller y Calhoun 1991) *una persona que discrimina no necesariamente lo hace sobre la base de un prejuicio personal sino sobre la base de un prejuicio que tienen otras personas sobre el tema*. Sin embargo la discriminación de todas maneras sustenta el prejuicio. Asimismo el prejuicio suele crear y sustentar la discriminación.

Los prejuicios pueden tener contenidos distintos siendo algunos mucho más conocidos y evidentes que otros. Algunos de los prejuicios más extendidos son

Prejuicio racial y étnico Ha sido una de las más grandes problemáticas sociales en el mundo. La discriminación racial ha generado grandes brechas sociales en países muy diversos tanto en Europa o África como en Estados Unidos y América Latina. Los prejuicios raciales están muy vinculados con el prejuicio étnico como una actitud negativa hacia grupos humanos con características étnicas similares. El etnocentrismo es la consideración de superioridad de la cultura y la raza propias respecto de las demás.

Prejuicio religioso Constituyen una forma adicional de visión subjetiva de la sociedad y una de las formas que adopta el etnocentrismo: sobrevaloración de la cultura personal.

Prejuicio de género Las mujeres han sido consideradas por mucho tiempo personas menos capaces para realizar algunas actividades tradicionalmente reservadas para los varones. El prejuicio de género tiene una base en la realidad en la medida en que es cierto que hombres y mujeres tienen habilidades distintas sustentadas como se conoce hoy incluso por diferencias cerebrales. Sin embargo, dichas diferencias se vuelven muy sutiles dependiendo de la educación que hayan tenido las personas.

Prejuicio por orientación sexual En los últimos años ha habido grandes cambios ideológicos en relación a la orientación sexual. Anteriormente las personas homosexuales eran discriminadas abiertamente por tener una sexualidad distinta. En la actualidad, si bien el prejuicio por orientación sexual continúa en sociedades tradicionales y aun se conserva en ciertos grupos de sociedades más desarrolladas, en muchos países esto no se evidencia con facilidad, existiendo inclusive un marco normativo de protección y apoyo a los derechos de los homosexuales. Este es el caso, por ejemplo, de España en la actualidad.

Prejuicio estético Puede adoptar varias formas, principalmente vinculadas con los patrones de belleza. El prejuicio estético es común en el mundo. En algunos puestos laborales se solicita tener buena presencia, lo cual expresa discriminación hacia personas que no cumplen con los referentes tradicionales de belleza. El prejuicio estético se relaciona no sólo con los rasgos faciales, sino también con la estructura corporal. Especialmente en países desarrollados, la obesidad suele causar discriminación, tema conocido y bastante estudiado en los Estados Unidos.

En nuestro país, la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS) realizada por la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (PENDIS) en el año 2006 concluyó que *los niveles de participación, de rechazo o no aceptación de la discapacidad por parte de la comunidad es más fuerte y marcada hacia las poblaciones con*

discapacidad múltiples e intelectuales la cual demanda la ejecución de estrategias efectivas dirigidas a propiciar cambios de actitudes en ese sentido. Los niveles de percepción de rechazo hacia la discapacidad no presentan variaciones significativas al relacionarlas con variables como sexo, edad, lugar de procedencia y niveles de instrucción. El grado de percepción de rechazo hacia la discapacidad se hace muy notorio entre los vecinos, los amigos de la familia y el propio seno familiar”

El prejuicio en definitiva es una característica humana que tiene sus orígenes en aspectos muy variados tanto en condiciones psicológicas o cognitivas como en características del medio social y cultural en el cual la persona se desenvuelve. Si bien existen distintas explicaciones algunas ya obsoletas ninguna alcanza por sí sola para dar cuenta suficientemente del fenómeno por lo que se hace necesario considerar varias para entenderlo de ahí su complementanidad.

Existen algunas teorías tradicionales que explican el origen del prejuicio. A inicios del siglo XX surgieron algunas publicaciones según las cuales los prejuicios de grupos de raza una hacia las demás eran producto de la superioridad mental de la raza blanca. Posteriormente y a la luz de estudios interdisciplinarios de tipos médicos, antropológicos y psicológicos se comienza a explicar el prejuicio como una respuesta primitiva de los grupos y no necesariamente basada en la realidad.

Entre 1930 y 1940 el momento político y social que vivía Europa influyó enormemente en los movimientos teóricos surgiendo una nueva posición según la cual el prejuicio era una patología basada en la personalidad. El autor Adorno concluyó que *la base del prejuicio era la personalidad autotantana*. Según la teoría de la personalidad autotantana o intolerante los prejuicios *son una expresión de la perspectiva desconfiada y rígida que tienen algunas personas de la vida* (Morris y Maisto 2001) siendo estrictos seguidores de las reglas sociales y las jerarquías de la época.

La teoría de la frustración se basa también en la idea de que existe un componente personal en el prejuicio. Plantea que el prejuicio es el resultado de frustraciones que el grupo ha vivido volcando temores e inseguridades del propio grupo hacia otros. Existen algunos estudios interesantes que plantean que *en épocas de crisis económica algunos grupos excluidos desahogan su ira a través de actitudes prejuiciadas y conductas discriminatorias hacia aquellos que se encuentran en una escala social menor o en situación de mayor vulnerabilidad* (Morris y Maisto 2001).

Socialmente el prejuicio también está ligado con un conflicto de intereses real o potencial. De alguna manera el prejuicio también permite una preferencia en el acceso a oportunidades dando prioridad al grupo interno antes que a los otros. En estos casos la discriminación puede beneficiar al grupo que discrimina. Este tipo de sentimiento ha servido de justificación por ejemplo en Estados Unidos o en España a la discriminación de los foráneos.

en el sentido en que su presencia en el país disminuye las oportunidades laborales de sus pobladores

Segun teorías explicativas más modernas el prejuicio tiene entre sus orígenes sociales más básicos la necesidad de diferenciarse del otro Desde el momento en que surge la conciencia de que existen personas distintas a uno y grupos distintos al propio se inicia el proceso de diferenciación

El concepto de categorización social es el proceso por el cual las personas organizan su medio de manera elemental diferenciando por características esenciales a quienes se parecen a uno y a quienes son distintos Las personas suelen agruparse de acuerdo a ciertas características y dejar de lado a otros individuos con los cuales no se identifican En esta selección natural no necesariamente existe una mala disposición o actitud frente al otro grupo sin embargo de todas maneras existe una visión más positiva de lo propio versus una actitud neutra hacia el grupo ajeno A esto se llama *sesgo de grupo aunque no llega a ser prejuicio por no tener una connotación negativa* (Gerng y Zimbardo 2005) sin embargo constituye un aspecto esencial en la explicación del prejuicio

La diferenciación del grupo ajeno permite afianzar la identidad social del propio grupo siendo este fenómeno fundamental para generar sentimientos nacionalistas o de apego familiar e institucional

El prejuicio surge de la diferenciación aunque incorporando una connotación negativa al grupo ajeno. Una forma de afianzamiento de la identidad grupal consiste en justificar las características positivas del grupo personal y desvalorizar las de los otros.

El sentimiento de amenaza al estatus social que sienten algunos grupos frente a otros o bien la inseguridad de habilidades y conocimientos personales son fuentes constantes de prejuicios (Mann 1973)

El prejuicio tiende a aumentar según el grupo vaya percibiendo que los demás pueden amenazar la integridad, estabilidad o unión del grupo o bien cuando existe una amenaza contra cualquier aspecto importante para el grupo como características políticas, religiosas, económicas o lingüísticas.

En definitiva, la necesidad de reafirmación de la autoestima del grupo ha impulsado el origen y mantenimiento de los prejuicios.

Existen algunos otros elementos importantes para explicar los orígenes de los prejuicios, los cuales tienen una base más cognitiva que social.

Algunos autores vinculan el prejuicio con el pensamiento categórico, es decir, la capacidad para ordenar la realidad en categorías. Esta es una característica básica del pensamiento y del funcionamiento normal de los seres humanos.

La simplificación excesiva es un componente importante en la explicación del origen de los prejuicios. Cognitivamente, las personas tenemos

la capacidad de completar información inexistente y simplificar información de manera que sea más sencilla de entender. No es posible que las personas estemos constantemente analizando en profundidad todas las situaciones y buscando toda la información necesaria para completar los vacíos de conocimiento, pues sería agotador. Por ello tendemos a simplificar nuestras visiones y también generalizar situaciones que parecen similares. Asimismo llenamos los vacíos de información con estereotipos. En los momentos en que *esta generalización o simplificación genera inconsistencias, puede haber modificaciones pequeñas en las concepciones de manera que los argumentos personales se vuelvan coherentes* (Morris y Maisto 2001).

Todo ello está vinculado con inflexibilidad cognitiva, es decir, la *incapacidad para cambiar los pensamientos o creencias que tiene la persona de manera que se devalúa la información que es inconsistente con el estereotipo previo* (Light, Keller y Calhoun 1991). Esto ocurre especialmente con estereotipos o conocimientos que han sido adquiridos durante la infancia y aprehendidos con tanta fuerza que es difícil que la persona cambie de opinión. Generalmente los preceptos más difíciles de cambiar tienen además una base en las tradiciones culturales y costumbres familiares y/o sociales.

Para algunos psicólogos sociales, *los prejuicios evidentes e incluso la discriminación pueden estar relacionados con una necesidad de conformidad social, es decir, tener una actitud de conformidad ante lo que el grupo plantea y ser permisible a lo que los demás piensan* (Morris y Maisto 2001).

Las actitudes negativas hacia otros grupos sociales tienen múltiples consecuencias en la vida de las personas tanto de las víctimas como de los victimarios. Una de las principales consecuencias es la discriminación anteriormente mencionada.

Para las personas discriminadas actitudes de este tipo generan exclusión y aumentan las brechas sociales de los grupos humanos. Las personas discriminadas suelen tener menos acceso a servicios sociales y educativos. Esta ha sido la situación por ejemplo de muchas mujeres y continúa siendo un problema en culturas tradicionales.

A nivel personal los prejuicios influyen en la manera de percibir la realidad en la forma de aprender de interpretar estímulos ambiguos en el tipo de información que se retiene en los materiales que se revisa etc. Todo ello tiene como consecuencia una parcialización personal en tanto la nueva información recibida no va a hacer más que reforzar los prejuicios antes que reformular las creencias y actitudes. De igual manera los prejuicios están vinculados con la falta de apertura mental de las personas hacia nueva información. Las personas menos prejuiciosas tienen más facilidad para entender información acerca de valores culturales distintos.

Por otro lado también es posible crear en las personas estereotipos o prejuicios que no existían de los cuales se puede generar conductas manipuladas.

Las personas menos prejuiciosas tienen más facilidad para relacionarse con personas distintas y tener vínculos más sanos con otros ya que esto permite tener buenas relaciones independientemente de las características de los demás favoreciendo un disfrute mayor de las diferencias en términos de creencias y valores inclusive en relación a temas difíciles como la religión o la política

En el sentido opuesto el prejuicio puede tener consecuencias positivas para algunas personas en la medida que aumenta las oportunidades de los grupos mayoritarios

Cabe mencionar que el prejuicio tiene una contraparte positiva de tipo adaptativa. Los estereotipos y prejuicios como referentes personales y como estrategias de categorización social facilitan la toma de decisiones y la respuesta a estímulos sociales. De esta manera por ejemplo algunos grupos religiosos tienen claridad sobre el tipo de personas con las que pueden y quieren intimar más una vez que conocen su orientación religiosa pudiendo tener ante todo lo demás una actitud de negación y rechazo incluso antes de profundizar en las características especiales

Los prejuicios como aspectos enraizados en la ideología y estilo de vida de las personas son difíciles de cambiar

Los estudios demuestran que los estereotipos y prejuicios pueden reducirse exitosamente y la percepción de la realidad puede volverse más

exacta cuando las personas conocen sus beneficios y se encuentran motivadas al cambio

Una de las formas más efectivas para lograr el cambio de actitudes es desarrollar empatía es decir la capacidad para ponerse en lugar del otro Esto puede ser trabajado tanto con niños como con adultos por ejemplo planteando preguntas de reflexión como las siguientes ¿por qué los demás actuarán de esa manera? ¿qué sentirán cuando son discriminados? etc

También es posible disminuir los prejuicios aumentando y mejorando la calidad del contacto con otros grupos Pero este contacto debe tener ciertas características o condiciones por ejemplo es necesario que exista un contacto real con miembros de otros grupos también es importante que en este contacto los miembros de grupos diferentes tengan el mismo estatus unos con otros Además *desarrollar actividades conjuntas de tipo cooperativo antes que de competencia entre los grupos mejora las relaciones sociales* (Morris y Maisto 2001) Si estas condiciones no están establecidas el contacto podría tener como efecto la agudización del problema

Las relaciones positivas que devengan en una amistad con personas de otros grupos disminuyen significativamente los prejuicios Esto es cierto en tanto la amistad permite que una persona tenga afecto hacia otra y conozca con mayor profundidad sus características y las de su grupo

Otro método interesante para reducir el prejuicio y la discriminación es establecer reglas y normas sociales que exijan un trato justo. En muchos países del mundo existen actualmente sistemas normativos nacionales más igualitarios que hace 50 años. Sin embargo, aun existen algunos aspectos que deben ser revisados, en tanto pueden llevar a la discriminación. Por otro lado, la imposición de normas en grupos específicos, escuelas o empresas, puede ser favorable, aunque debe ir de la mano con un trabajo de tipo social, pues la sola imposición puede llevar a aumentar el prejuicio encubierto, en la medida en que al haberse desechado formalmente cualquier actitud discriminatoria, supuestamente deja de existir el prejuicio, haciéndose entonces más difícil aun identificarlo.

Definitivamente, el método más adecuado para disminuir la discriminación y el prejuicio es la educación. Para algunos psicólogos sociales es importante enseñar a identificar los valores y actitudes personales, así como analizar las inconsistencias en los valores, creencias, actitudes y comportamientos propios. Asimismo, *una educación basada en la aceptación y tolerancia hacia opiniones y propuestas distintas o contrarias a las propias pueden contribuir a eliminarlo* (Morns y Maisto 2001).

El reconocimiento del problema como primer paso para lograr el cambio de actitudes implica un *proceso emocional difícil de angustia y tensión interna en tanto es necesario reajustar y reconstruir algunas creencias y valores de base cultural* (Mann 1973).

Algunos autores señalan que *la habilidad para suprimir creencias prejuiciadas es la principal diferencia entre una persona con prejuicios y otra que no los tiene* (Morris y Maisto 2001)

Finalmente cabe mencionar que *los prejuicios no se combaten con castigos ni amenazas como se pensó en algún momento* (Mann 1973) Esto se desprende de los nuevos conocimientos sobre desarrollo infantil y la comprensión del funcionamiento cognitivo y emocional de las personas. Se conoce que los cambios de hábitos actitudes e ideologías se logran a mediano plazo y que lo que se requiere es ofrecer información y brindar espacios para discutir sobre el tema y así lograr cambios perdurables. Asimismo se tiene claridad que los castigos las amenazas e incluso el solo cambio en las leyes nacionales o la normatividad legal por si mismo no genera cambios importantes de larga duración

G PSICOLOGÍA SOCIAL Y POLÍTICAS PUBLICAS

Hay múltiples definiciones de política pública. Una de las más abarcadoras es la de Gil (1976) quien la define como *los principios guías o cursos de acción adoptados por las sociedades y gobiernos como también por grupos dentro de la sociedad partidos políticos corporaciones uniones obreras asociaciones profesionales organizaciones sin fines de lucro grupos religiosos o étnicos*

Dye (1987) añade que la política pública es *cualquier cosa que el gobierno decide hacer o no hacer* recalcando así la inacción como una manifestación de la Política Pública

Prats (1987) contextualiza la política pública como *expresión de las relaciones políticas entre las clases sociales*. Desde esta perspectiva enfatiza el rol generador y protagonista del ser humano en el proceso de desarrollo y perfeccionamiento de las relaciones y procesos sociales utilizando estrategias orientadas hacia las contradicciones para atenuar, disminuir o eliminar diferencias sociales y promover el bienestar social.

Estas definiciones incorporan dos visiones principales sobre las fuentes de la política pública: una visión se relaciona con el estado y su conjunto de instituciones desde las cuales se toman decisiones que afectan a otros grupos sin contar con su participación (modelo de arriba hacia abajo) y otra visión la ubica desde una variedad de iniciativas ciudadanas que surgen de la base o grupos de interés que cabildean a favor o en contra de políticas que les afectan directamente o que se movilizan para formular sus propios proyectos de política pública (modelo de abajo hacia arriba).

En resumen, el proceso de políticas públicas puede surgir de diferentes fuentes. Sin embargo, su esencia es el desarrollo de alternativas o acuerdos logrados mediante consenso o conflicto para enfrentar problemas comunes.

Segun el modelo clásico (Dinitto & Dye 1987 Dye 1987 Leichter & Rodgers 1984 Murrel 1984 Peters 1982 Woll 1974) el proceso de creación de políticas publicas tiene cinco fases que incluyen

Identificación del problema definir adecuadamente el problema que amenta establecer una política publica

Formulación de alternativas de política publica desarrollar un plan para trabajar con el problema identificado

Aprobación garantizar a través de estatutos reglamentos o leyes la implantación de esa política

Implantación la creación de las entidades que implantarán la política publica el desarrollo de instrucciones para traducir las políticas publicas en cursos de acción y la dirección del personal para alcanzar los objetivos propuestos y

Evaluación de la efectividad de la política publica implantada

No obstante el desarrollo de una Política Publica es un proceso dinámico que en pocos casos se adapta a este esquema lineal y racional. Por su naturaleza la política publica es parte del proceso político y conlleva decisiones valorativas en ocasiones conflictivas o contradictorias sobre los problemas sus soluciones y los recursos que deben destinarse para lograrlas. Por tanto en ocasiones no se obtienen los beneficios anticipados o se generan resultados diferenciados para las distintas capas sociales.

Son varios los roles que los psicólogos sociales pueden ejercer en la definición de las políticas públicas

Pentaje comparte su conocimiento en áreas especializadas testificando ante varios foros o preparando a otras personas para asumir ese rol

Traducción y consultoría traduce los hallazgos científicos de su disciplina en un lenguaje comprensible y utilizable por la gente y recomienda planes de acción presenta formas alternas para conceptualizar los problemas y aclara las bases sobre las que están planteados

Investigación identifica problemas y evalúa políticas establecidas

Administración implanta diversas políticas

Activismo/colaboración identifica legislación pertinente coordina la presentación de testimonios y otros medios de influencia facilita la creación de y participa en alianzas redes y equipos interdisciplinarios que generan presión a las estructuras políticas económicas y sociales desarrolla legislación potencial establece contactos con la burocracia gubernamental y

Mediación en la solución de conflictos los psicólogos también pueden modificar el contexto sociopolítico presentando la información recopilada del análisis y evaluación de investigaciones sobre políticas públicas en foros públicos

En la construcción de políticas son cruciales las ideas La bibliografía reciente al respecto habla de comunidades epistémicas con ese concepto se

alude a un grupo de personas o entidades que comparten una cierta percepción sobre los problemas públicos y tratan de impulsar un conjunto de análisis y propuestas para impulsar una política o un cambio normativo

Las comunidades epistémicas pretenden introducir innovación en las decisiones políticas. Se ha dicho a veces que en algunas instituciones las comunidades epistémicas logran generar niveles de innovación superiores a los que serían posibles en el Estado. En efecto, el entramado de actores con fuertes intereses muy bien consolidados bloquea muchas veces la situación impidiendo cambios significativos.

En este ámbito de la iniciativa política también se habla en la bibliografía especializada de las llamadas coaliciones promotoras que representan la unión de intereses públicos de carácter local, regional, nacional o transnacional en relación con una cierta política. Al margen de que sus intereses sean muy amplios, estas coaliciones tienen que plantear estrategias concretas y objetivos parciales. Buscan el cambio en un aspecto específico. Pueden utilizar múltiples mecanismos de creación de opinión, sea a través de personas ya acreditadas, sea mediante periodistas, campañas públicas, manifestaciones o cualquier otra forma de expresión y sensibilización pública.

Es evidente que en ese proceso de construcción o de bloqueo de políticas es muy significativa la capacidad de presión o lobby que pueden tener ciertos actores, utilizando todo tipo de recursos para conseguir sus fines. Es interesante constatar cómo operan agencias especializadas en procesos

que muchas veces con cierto pudor se califican de relaciones públicas o cabildeos

No podemos pues dar por supuesto que las prioridades con las que operan los poderes públicos sean aquellas que socialmente pudieran considerarse como más urgentes ni que la forma en que se construyen esas políticas recoja de manera fehaciente las necesidades del conjunto de actores implicados. La pluralidad de actores presentes en las políticas o la aparente capacidad de todos ellos en influir el proceso de elaboración de esas políticas no nos deberían hacer olvidar la clara desigualdad de recursos con que cuentan en el escenario público

Si distinguimos entre costos y beneficios de las políticas podríamos considerar tres grandes bloques de políticas. En primer lugar hablaríamos de las regulativas es decir aquellas que tienen costos concentrados (los que sufren la nueva regulación y por ejemplo deben gastar recursos en modificar sus sistemas de producción para evitar emisiones de CO₂) y beneficios difusos (todos los ciudadanos que pueden respirar un poco mejor). Por otro lado tendríamos las políticas redistributivas es decir las que tienen costos concentrados (los que deben pagar impuestos) y beneficios también concentrados (los que usan servicios públicos específicos sin tener que contribuir de forma proporcional a su financiación debido a su precariedad económica). Y finalmente las políticas distributivas que tienen costos difusos (todos pagamos con nuestros impuestos un centro deportivo en una

población) y beneficios concentrados (los habitantes de ese municipio que se beneficiarán de ese centro deportivo de forma privilegiada)

Como podemos suponer los políticos suelen preferir las políticas distributivas ya que en ellas no acostumbran a movilizarse los que se sienten afectados por las mismas (de hecho todos somos los contribuyentes) y en cambio reciben el agradecimiento directo de los que van a disfrutar del servicio o infraestructura

Las políticas redistributivas permanecerían básicamente en la escala estatal dada la fuerte estabilidad y continuidad de los actores presentes en estas políticas y la especial significación política que tienen por ejemplo las políticas de bienestar. Mientras que las políticas distributivas irían encontrando más acomodo en las instancias regionales y locales que muchas veces actúan como delegados de instancias superiores por vía de transferencia

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS) realizada en nuestro país en el año 2006 por la Secretaría Nacional para la Inserción de Personas con Discapacidad (SENADIS) pone en evidencia la urgencia de definir una política pública de inclusión social no de gobierno sino de Estado así como la elaboración de planes y programas que atiendan las necesidades de las personas con discapacidad. Este propósito se logrará con la participación y presión que ejerzan todos los entes involucrados (gobierno sociedad civil asociaciones de personas con

discapacidad técnicos en la materia organizaciones no gubernamentales que atiendan el tema organismos internacionales padres de familia etc)

H PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA POBREZA

Una ciencia como la Psicología la cual se rige bajo diferentes enfoques teóricos y áreas de aplicación puede aportar información valiosa para el estudio de un fenómeno económico como es la pobreza considerando que *las conductas económicas son ante todo conductas sociales* (Quintanilla 1997) y que se consideran *los procesos económicos como manifestaciones de la conducta humana* (Katona 1965)

Al hablar de pobreza se suele pensar en falta de dinero carencia de servicios básicos problemas de vivienda grupos marginales violencia e inseguridad entre otros Este tema recobra vigencia a partir de los cambios sociales vividos en Latinoamérica durante la última década surgiendo la necesidad de no verla simplemente desde el sentido común sino desde la perspectiva de las ciencias sociales y humanas a fin de fijar posiciones en lo conceptual

La pobreza es un fenómeno sobre el cual existe gran cantidad de definiciones entre las que encontramos las siguientes

Una situación social que se caracteriza por la privación que tienen aquellos de algo necesario deseado o de reconocido valor (Valentine 1970 citado en Acevedo 1996)

Nivel de ingresos por debajo del cual es imposible obtener una alimentación adecuada desde el punto de vista de la nutrición y satisfacer las necesidades básicas no alimentarias (UNICEF 1992 citado en Tessier 1994)

Carencia de bienes materiales considerados necesarios para el sustento de la vida o también la posesión muy temporal de ellos en extrema escasez (Alarcón 1979)

Situación socioeconómica deprimida que se aplica a los grupos que se encuentran en la base de la pirámide de las sociedades estratificadas por clases sociales (Alarcón 1986)

La pobreza es un concepto evaluativo basado en expectativas sociales y en las oportunidades que cada cultura da a sus miembros () Las personas pobres de Estados Unidos probablemente serían en Uganda ciudadanos de clase media (Ardila 1979)

La pobreza es fundamentalmente carencia de bienes materiales pero también algo más que eso. Se trata de un problema socioeconómico pero a la vez psicológico (Ardila 1979)

A partir de lo revisado podemos entender a la pobreza como una situación social en la cual existen carencias económicas en un tiempo y espacio determinados que afectan el desarrollo integral del ser humano. Este concepto puede ser útil al estudiar personas, familias, grupos y comunidades.

La relatividad de lo considerado culturalmente valioso tiene doble implicación por un lado *“construye estándares de vida deseables en función a la creación y satisfacción de necesidades y por otro a la construcción de sentimientos de inclusión social (Alarcón 1986)* La pobreza puede ser *crónica cuando resulta imposible romper su círculo vicioso y temporal provocada por un retroceso momentáneo que es posible superar” (Ardila 1979)*

Desde sus inicios la Psicología se ha preocupado por los problemas sociales en la medida que influyen en el desarrollo humano Al nacer una persona lo hace en un medio social que le brinda experiencias tempranas comunes a su grupo de pertenencia las cuales van a depender de las prácticas de socialización y crianza Este aprendizaje social va a influir durante todo el proceso evolutivo de la persona incluyendo la configuración de su personalidad

Las personas al desarrollarse en condiciones de pobreza en un gran numero presentan características de personalidad como las siguientes

Lenguaje Su lenguaje verbal se caracteriza por ser *limitado simple y directo influido por modismos y jergas siendo muchos términos indescifrables por otros grupos sociales”* en cuanto al lenguaje no verbal se encuentra que es *amplio complejo y simbólico es comun que al hablar muevan los brazos hagan mímicas y acompañen los gestos con entonaciones de voz (Alarcón 1986 Ardila 1979)*

- **Dimensión temporal** Su orientación en el tiempo está dirigida en gran proporción sólo al presente *dejando al pasado y futuro de lado por influencia de experiencias frustrantes y dolorosas también se encuentra que no desean planear el futuro por la incertidumbre que les genera Se puede plantear que esta característica se relaciona mucho con su socialización ya que se sabe que el nivel específico de aspiración de una persona puede estar relacionado con los antecedentes sociales y familiares las normas sociales de grupos de referencia las realizaciones anteriores la situación económica actual y otras variables ambientales (Strumpel 1979)*

Locus de control Mientras que los participantes de otras culturas creen poder controlar su destino mediante el esfuerzo y habilidad (factores internos) los pobres *creen que los factores externos los controlan es decir los pobres no creen poder controlar su destino (Ardila 1979) Si el medio se juzga como desfavorable o amenazador la expectativa de éxito al realizar las propias metas y aspiraciones disminuye tanto en la adquisición como en la asignación del ingreso (Strumpel 1979)*

Actitud fatalista Supone que la vida y sucesos de un individuo están determinados ineludiblemente por el destino siendo imposible cambiar el curso de los acontecimientos *Es utilizado como un mecanismo de ajuste cumple una función defensiva y enerva el sentimiento de fracaso (Alarcón 1986)*

Rasgos depresivos La organización social la experiencia personal y las consecuencias de emociones conductas y características psicológicas varían con la cultura Los adolescentes de bajo nivel socioeconómico se caracterizan por una *mayor inclinación a la depresión al pesimismo y a la tristeza en comparación con las mujeres de los grupos altos y medio A su vez los varones muestran disposición sumisa dependiente y conformista son serenos y taciturnos* (Arias Barahona Campos & Amayo 1974 en Alarcón 1986) Sentimientos de *“indiferencia apatía y desmoralización que tipifican el síndrome depresivo* (Alarcon 1986) Los rasgos depresivos se ven reforzados por la actitud fatalista

Percepción interpersonal En nuestra sociedad las personas que viven en pobreza interactúan con personas de otros niveles socioeconómicos es decir tienen visibilidad social la cual se caracteriza por darles una imagen de estar poco dispuestos al trabajo carecer de hábitos de higiene poseer baja moral social ser mal educados e indisciplinados ante lo cual se suele dar una actitud paternalista y por otro lado de indiferencia y desprecio En los grupos deprimidos se advierte marcada desconfianza en la gente y en las instituciones sociales a ello se añaden sentimientos ambivalentes de resentimiento y conformismo frente a los sectores pudientes

Desesperanza aprendida Es una de las consecuencias psicológicas de la pobreza sobre la cual existe mayor consenso Se caracteriza por la creencia de que *los eventos son inevitables no haber esperanzas de*

cambio y considerar que no se puede hacer nada para escapar del destino (Ardila 1979) este rasgo motivacional se verá determinado con mayor intensidad mientras las experiencias de indefensión sean más intensas y tempranas (Acevedo 1996)

Educación Hay evidencias para plantear que la pobreza influye en el desarrollo cognitivo y psicosocial del niño y por consiguiente en su desempeño y rendimiento académico

Hacinamiento Produce *tensiones intrafamiliares afectando la concentración la capacidad de retención y la discriminación entre estímulos auditivos y visuales (Mc Lanahan 1985 en Jadue 1996) coarta el desarrollo del hábito de sentarse fijar la atención mirar figuras escuchar una historia o un cuento ejercitar el por qué lo que tiene como consecuencia una habilidad discriminativa perceptual deficiente lenguaje poco desarrollado conocimientos e imaginación débiles y una atención fluctuante y poco sostenida (Majluf 1993 en Jadue 1996)*

Ruido prevalente *Afecta la capacidad de distinguir entre estímulos auditivos y visuales (Broman Bien & Shaugenessy 1985 en Jadue 1996)*

Gran escasez o ausencia de maternal de apoyo a las tareas escolares
Limita la ejercitación de la habilidad motora para manipular objetos la coordinación visomotriz la percepción discriminación visual (percepción

de formas y colores) y la imaginación. Tampoco permite que el niño se familiarice con útiles escolares.

Baja escolaridad de los padres. Involucra la capacidad de elegir la adquisición de mínimos bienes y la baja calidad y escasez de estrategias de aprendizaje. Por su bajo nivel educativo y sociocultural, estos padres utilizan lenguaje coloquial, distinto al que el niño debe emplear en la escuela y diferente también del que utiliza el profesor. El niño no se encuentra familiarizado con términos abstractos, no oye frases bien estructuradas, posee un vocabulario más reducido y una experiencia auditiva y motora inferior a la necesaria.

Ausencia del padre. Limita en el niño el desarrollo de la socialización y de la adaptación a la tarea escolar.

Altas expectativas de la madre respecto del futuro educacional y laboral de sus hijos. Las madres consideran a la educación superior como *la única forma de tener sus niños para ascender en la escala social y económica* (Jadue & Ardiles, 1995), lo que se contradice con la escasa interacción madre/hijo que tenga relación con el rendimiento escolar.

Legado intergeneracional. La actitud materna y lo que la madre es capaz de dar depende de lo que ella recibió y vivió en su propio ambiente familiar, manteniéndose los patrones conductuales y culturales heredados de los padres, agravándose la situación por la carencia de modelos alternativos.

Desarrollo cognitivo La mala nutrición la precaria atención de salud y los modelos educativos y familiares adversos influyen en que los niños presenten privación sociocultural retardo sociocultural retardo ambiental o retardo mental leve es decir un resultado subnormal en las pruebas destinadas a medir la capacidad intelectual Estos niños presentan *una capacidad y rendimiento cognitivo y verbal insuficientes para integrar organizar codificar y categorizar la información y las experiencias escolares y expresarlas en conductas adaptativas y creativas* (Bravo 1990 en Jadue 1996)

Kardiner (1972) citado por Alarcón (1986) a raíz de observaciones sistemáticas hace referencia a una *estrecha relación entre cultura y personalidad enfatizando que la personalidad es influida por la cultura llegando a ser su imagen Las personas son lo que es su cultura y su cultura es lo que ellos son*

Tras la premisa inicial se puede afirmar que la pobreza puede llegar a ser un poderoso factor que influye sobre la conducta de las personas estableciendo un patrón modal de vida generando sistemas de valores lenguaje actitudes estilos de pensar sentir reaccionar y formas de conducta más o menos uniformes y estables que se transmiten de generación en generación La pobreza es una cultura o subcultura que pone a los grupos pobres en franca diferencia en cuanto a su comportamiento con respecto a los individuos de los estratos socioeconómicos medios y elevados

Esta cultura de la pobreza desarrolla en sus participantes técnicas de adaptación para que puedan enfrentarse a todo un grupo de problemas recurrentes. La persona aprende que la vida es dura que el cambio no llegará a resignarse y a limitar sus aspiraciones ya que percibe que la vida no tiene mucho que ofrecerle.

Si bien existe un consenso con respecto a que *la pobreza opera contra la identificación con los valores de una cultura más amplia* (Strumpel 1979) y que por tanto la modificación de sus características psicológicas pueda verse como una empresa sumamente complicada también es necesario precisar que *el círculo de la pobreza no ha sido barrera para el desarrollo de experiencias autogestionarias exitosas que han logrado mejorar la calidad de vida e iniciar el recorrido del desarrollo sostenible en diversas comunidades alrededor del mundo* (UNFPA 2003).

También es importante remarcar que la psicología en sus diferentes vertientes aplicadas ha *desarrollado una tecnología de intervención sumamente efectiva demostrando capacidad para adaptarse a diferentes ámbitos de aplicación* (Montgomery 2002) ante lo cual resulta factible proponer algunas medidas que puedan orientar el trabajo psicológico en pos de favorecer la lucha contra la pobreza a saber:

Implementar el tema de resiliencia como componente transversal de programas y proyectos. La resiliencia es la *capacidad de recuperar la condición después de haber sido forzado, presionado, lastimado, etc.* no

implica ninguna invulnerabilidad sino más bien una relativa inmunidad contra los elementos de presión que aparecen en la vida diaria mediante recursos personales por ejemplo asertividad autoestima resistencia a la frustración etc y de recursos sociales por ejemplo estructura y dinámica familiar adecuadas normas positivas empleo estable de los padres (Benites 1999) Esta propuesta se fortalece al considerar que la historia de los pobres está plagada de ejemplos de eficacia de su acción perseverancia y control sobre su propia vulnerabilidad (Acevedo 1996)

Promover el desarrollo de la necesidad de logro en personas que viven en condiciones de pobreza La necesidad de logro en una persona es entendida como la búsqueda de satisfacer necesidades que involucren alcanzar éxito de cualquier tipo en las actividades que desarrolla La relación positiva entre necesidad de logro y desarrollo económico ha sido demostrada en gran cantidad de estudios transculturales es decir a mayor necesidad de logro en los pobladores más alto será el desarrollo económico de su comunidad (McClelland 1989)

Estimular la investigación psicológica con enfoque transcultural La psicología transcultural busca estudiar la problemática psicológica que se encuentre íntimamente ligada a aspectos culturales No se trata de plantear la controversia universalidad vs variación psicológica sino más bien desarrollar una nueva dimensión psicológica que permita explicar que la conducta humana es universalmente unívoca o que varía de acuerdo a

la cultura y al ambiente ecológico donde se desarrollan para posteriormente después de rigurosas comprobaciones establecer generalizaciones sobre el comportamiento humano (Alarcón 1989)

En nuestro país el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) de la Contraloría General de la República realizan la Encuesta de Niveles de Vida (ENV) con la asesoría del Banco Mundial. Los resultados de esta encuesta con representatividad nacional provincial y por áreas urbana rural e indígena y basada en el consumo de los hogares y las personas así como en las líneas de pobreza sirve de orientación para la puesta en práctica de medidas y la toma de decisiones tanto a nivel de gobierno como de la sociedad civil en el esfuerzo compartido de reducir la pobreza y mejorar los niveles de bienestar de la población.

Para medir la pobreza se utilizan dos líneas de pobreza. La Línea de Pobreza Extrema (LPE) es el valor del consumo anual de una canasta de alimentos por persona que satisface una necesidad mínima promedio de 2 297 calorías diarias. Su costo para 2008 se estimó en B/ 639 00 por persona al año (B/ 53 00 al mes ó B/ 1 77 diarios). Las personas que consumen menos de este valor per cápita anual se considera que viven en la pobreza extrema. La Línea de Pobreza General (LPG) es la suma del valor de la LPE y un monto adicional para cubrir el consumo no alimentario de servicios y bienes esenciales (vivienda salud educación vestuario transporte entre otros). Se

estimó en B/ 1 126 00 anuales por persona (B/ 94 00 al mes ó B/ 3 13 diarios) bajo la cual una persona clasifica como pobre (incluidos los pobres extremos)

Segun la ultima encuesta realizada en el año 2008 aproximadamente un millón noventa mil personas se hallan en situación de pobreza de las que 481 mil están en pobreza extrema representando 32 7% y 14 4% de la población total respectivamente

La pobreza en el país es diferencial por área mientras que en el área urbana la incidencia de pobreza es de 17 7% en el área rural es de 50 7% y en las áreas indígenas de 96 3% Las provincias con mayor nivel de pobreza son Bocas del Toro (53%) Danén (52 7%) Veraguas (52%) Coclé (51 6%) y las áreas indígenas (96%) que comprenden las comarcas y comunidades indígenas aledañas a ellas La provincia de Panamá concentra a la mayor parte la población del país (50 7%) y de la población pobre (29 3%)

La población infantil menor de seis años es la más afectada por la pobreza cerca de la mitad se encuentra en condición de pobreza total y 24 6% en pobreza extrema Los grupos de personas de 18 años y menos tienen una incidencia de pobreza por encima del total nacional mientras que los grupos mayores de 18 años tienen una incidencia por debajo de este total El 23 4% de las personas de 70 y más años de edad son pobres y 9 4% son pobres extremos

Panamá ha logrado un nivel de alfabetización de la población de 15 y más años de edad de 94 6% Sin embargo el comportamiento no es

homogéneo según el nivel de pobreza mientras que casi la totalidad de la población no pobre sabe leer y escribir (98 2%) esta proporción disminuye a 84 9% entre los pobres y a 75 2% entre los pobres extremos

Los niveles de pobreza de los hogares decrecen significativamente en la medida que aumentan los años de estudio de los jefes aquellos con 13 ó más años de educación (culminan la primaria y secundaria) tienen una incidencia de pobreza general baja (1 7%) en comparación con los que no tienen ningún año de educación cuya pobreza es de 67 6%

El 24 9% de las personas ocupadas son pobres Los mayores niveles de pobreza los tienen los jornaleros o peones (70 7%) y los trabajadores familiares (69 4%) seguidos por los trabajadores independientes (35%) y los asalariados (16 6%)

El 19 1% de los niños menores de cinco años muestran retraso de crecimiento en relación con su edad (desnutrición crónica) 3 9% presenta bajo peso para su edad (desnutrición global) y cerca del 1 2% tienen bajo peso para su talla (desnutrición aguda)

Mientras que el primer quintil de población (el más pobre) tiene el nivel más bajo de consumo (3 9% del consumo total) el quinto quintil (el más rico) es el de mayor consumo (53%) En otras palabras las personas pertenecientes al quinto quintil consumen 13 veces lo que consumen las del primero

Por otro lado el resultado de la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS) realizada en nuestro país por la SENADIS en el año 2006 nos revela que dos terceras partes de los 370 050 panameños con discapacidad son pobres y la mayoría vive en áreas rurales que existen serias carencias habitacionales y de hogares con hacinamiento y que la falta de educación representa una limitación para salir de la pobreza ya que el 12% de los niños con discapacidad no asiste a la escuela. Un resumen de los principales hallazgos de esta encuesta que guardan relación con este estudio será incluido en el Anexo No 3.

Todo esto nos lleva a reiterar la urgencia de desarrollar acciones que disminuyan los niveles de pobreza entre las personas con discapacidad y les mejoren sus condiciones de salud, educación y vivienda.

I ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PANAMÁ

En el año 1946 el Dr. Manano Gornz funda la Escuela de Enseñanza Especial de Panamá para niños con retardo mental como una dependencia del Ministerio de Educación.

En el año 1948 fue inaugurada la Escuela de Ciegos del Ejército de Salvación.

En 1951 mediante Ley 53 de 30 de noviembre se crea el Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE) como una dependencia del

Ministerio de Educación dedicado a la enseñanza de niños ciegos sordos y con retardo mental. En 1952 fue creada la Escuela de Sordomudos y en 1953 la Escuela de Ciegos. En 1971 los estudiantes del IPHE empezaron a ingresar a las escuelas regulares junto con los maestros especiales logrando para ellos la oportunidad de integrarse. En 1997 el IPHE inició un servicio de consejería en rehabilitación para brindarle al egresado una orientación para su ubicación en un empleo y darle el seguimiento que requiera. En la actualidad el IPHE desarrolla un programa vocacional en el que se prepara al estudiante en costura, belleza, ebanistería, soldadura, artesanías, informática y cocina, lo cual le permitirá al egresado iniciarse en un empleo digno y con una remuneración acorde a su desempeño.

La Dirección Nacional de Servicios Técnicos y Médicos del IPHE desarrolla el Programa de Inserción y Sensibilización para el Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad. De 1991 al 2001 se realizaron 85 colocaciones. El programa pretende mantener un continuo contacto con el sector empresarial de modo que se logren identificar las necesidades del mercado y gestionar los programas de capacitación que produzcan un recurso humano que satisfaga las expectativas de los empleadores. El programa contempla el entrenamiento en el lugar de trabajo con el financiamiento del empresario colaborador y promueve la participación de los jóvenes en actividades de la institución con el objetivo de constatar en la práctica que las limitaciones psicológicas, sensoriales o motoras que aquejan a la persona con

discapacidad no son factores determinantes del futuro laboral. Todas estas actividades procuran facilitar y garantizar la participación en el flujo normal de la vida social.

En 1981, debido al aumento de la población, el Ministerio de Educación transformó el Centro de Aprendizaje Industrial (CAI-IPHE) creado en 1969 en Escuela Vocacional Especial que fue reconocida como Escuela Vocacional en 1984. Esta escuela cuenta con 11 talleres que capacitan a las personas con discapacidad. Desarrolla la estructura curricular del 7mo, 8vo y 9no grado de Educación Básica General y Formación Dual en talleres de chapistería, encuadernación, artesanías, soldadura, costura, ebanistería, auxiliar de oficina e informática. Hace investigación en el mercado laboral, explora habilidades, destrezas e intereses en las diferentes áreas de formación que le permita al joven con discapacidad integrarse a la sociedad y atender las demandas del mundo laboral. Su objetivo es desarrollar en las personas con discapacidad aptitudes, comportamientos, hábitos, relaciones interpersonales y de trabajo, confianza en sí mismo, garantizarle sus derechos y proponer la creación de condiciones de acceso al mercado laboral.

Desde 1970 se estableció en Panamá La Industria de Buena Voluntad, una asociación internacional encaminada a brindarle orientación profesional a la persona con discapacidad y a promover su inserción laboral mediante la capacitación laboral y la promoción de su colocación. Cuando la persona con discapacidad se rehabilita es enviada al Ministerio de Trabajo para que pueda

obtener un empleo

Esta entidad ofrece a la persona con discapacidad una oportunidad que le permite lograr independencia e integración a la sociedad. Ofrece rehabilitación profesional en talleres protegidos a las personas con limitaciones físicas o mentales. Los talleres laborales protegidos tienen como principal objetivo proporcionar empleo estable a quienes no pueden sumarse competitivamente al mercado laboral debido al grado de discapacidad que presentan, brindándoles un espacio de satisfacción de sus necesidades de interacción social, más allá de ciertos ingresos estables mensuales.

Esta asociación sin fines de lucro ofrece acondicionamiento laboral a través del entrenamiento para la formación de hábitos, capacidades de trabajo y producción en los talleres de ebanistería, comida rápida, empaques y sillas de rueda, entre otros. En los talleres se capacita bajo el principio de dignidad del trabajo, derechos de las personas con discapacidad, beneficio de la humanidad, integridad, estabilidad y trabajo en equipo.

Desarrolla el Programa de Alianza con el Comercio y las Industrias (ACI). Cuenta con departamentos de rehabilitación, consejería, personal de evaluaciones, formación profesional, laboral, producción (talleres) y finanzas.

Las personas con discapacidad que se benefician son: retardo mental, sordera, ciegos, amputados, hemipléjicos, pie equino y casos psiquiátricos (en nivel primario).

Los requisitos para ser beneficiarios de éstos programas son edad entre 16 y 30 años evaluación psicológica (retardo) informe escolar y evaluación de terapia ocupacional

Las tareas desarrolladas por centros y talleres difieren En el caso de los talleres laborales para personas que no alcanzan los niveles de competitividad necesarios para sobrevivir en el actual mercado laboral se desarrollan tareas no rentables sencillas y rutinarias colocándose lo producido por subcontratación ejemplo de esto son actividades manuales como el armado de cajas de cartón la colocación de etiquetas el llenado de envases y la fabricación de artesanías sencillas entre otras En cambio en los talleres de personas con discapacidad recientemente adquirida o menos severas se efectúan tareas similares a las que se desarrollan en la actividad productiva y comercial privada ejemplo de esto son manufactura y comercialización de productos propios como armado de calzado carpintería tapicería servicios de reparación como relojería trabajos en huertos etc complementándose además con dispositivos de recolocación en el mercado laboral

La tendencia actual apunta al fortalecimiento y desarrollo de este último enfoque de taller que implica fundamentalmente un trabajo rehabilitador promocional y de apuesta a la integración social no solo el desarrollo de una actividad económica que permite el abaratamiento de la manutención y asistencia de las personas con discapacidad o el alivio de sus necesidades de interacción social básicas Se afirma que *este tipo de taller es una alternativa*

válida de rehabilitación profesional al no ser un fin en sí mismo sino que sirve de paso intermedio para una integración laboral normal. En tanto los talleres laborales protegidos deben ser reservados únicamente en aquellos casos en que no exista ninguna otra posibilidad laboral (Meseguer 2006)

Asimismo en la actualidad se enfatiza en la necesidad de que la orientación y formación profesional se dirijan hacia necesidades reales del mercado orientándose el funcionamiento de los talleres hacia una gestión eficiente que garantice una producción competitiva en cuanto a calidad. Esto conllevaría superar los esquemas asistencialistas imperantes hasta el momento en la mayoría de los talleres laborales subvencionados.

En cuanto a esto un fuerte reclamo de las organizaciones de personas con discapacidad consiste en el apoyo estatal a emprendimientos productivos en los que participan personas discapacitadas mediante facilidades como exoneraciones impositivas o políticas crediticias especiales.

En 1983 el Ministerio de Trabajo inicia el Programa de colocación selectiva a solicitud de las personas con discapacidad creando un banco de datos que es promovido a nivel de la empresa privada.

En el año 2005 mediante Decreto Ejecutivo No 9 de 8 de marzo fue creado dentro de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral el Departamento de Integración Socioeconómica de Personas con Discapacidad que brinda atención, orientación e intermediación laboral (reclutamiento, preselección, asesoría en el proceso de inducción y

seguimiento) a las personas con discapacidad que desean insertarse en el mercado laboral y promueve su colocación en las empresas

Mediante la Ley 1 de 1992 se estableció que los empresarios que contraten personas con discapacidad tendrán como beneficio poder deducir el doble del salario pagado hasta un máximo de seis meses en cada período fiscal

Uno de los principales logros en beneficio de las personas con discapacidad ha sido la promulgación de la Ley No 42 de 27 de agosto de 1999 por la cual se establece la equiparación de oportunidades que lamentablemente no está siendo cumplida. En el artículo 1 de esta ley se declara de interés social el desarrollo integral de la población con discapacidad en igualdad de condiciones de calidad de vida, oportunidades, derechos y deberes que el resto de la sociedad con miras a su realización personal y total integración social. También se declaran de interés social la asistencia y tutela necesaria para las personas que presenten una disminución profunda de sus facultades.

En su artículo 4 la ley establece que *la persona con discapacidad es sujeto de su propio desarrollo, protagonista de su devenir histórico y parte primordial y fundamental en lo relativo a los procesos de su educación, habilitación, rehabilitación, inserción laboral e integración familiar y social.*

En su capítulo II Acceso a la Educación la ley en comento establece en su artículo 23 que *para posibilitar la inserción laboral de las personas con*

discapacidad en el mercado laboral el Estado junto con la empresa privada las organizaciones civiles y no gubernamentales promoverán en los centros de enseñanza programas de capacitación conforme con las necesidades del mercado laboral

El capítulo V Derecho al Trabajo dispone en su artículo 41 que *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 las personas con discapacidades apliquen para puesto de trabajo en igualdad de calificaciones éstas deberán ser consideradas prontamente para ocupar la posición*

El artículo 42 asigna responsabilidad directa al Estado señalando que *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*

El artículo 44 indica que *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 artículo 45 deja claro que las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener 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

La Ley 42 de 27 de agosto de 1999 establece que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral debe notificar a las empresas que no cumplen la norma y dar un plazo de sesenta días para realizar las contrataciones. Sin embargo, después de diez años de aprobada esta ley, el MITRADEL no sabe cuántas empresas la incumplen.

En entrevista realizada al responsable del Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad del MITRADEL, se admitió que este procedimiento no se cumple, pero añadió que uno de los principales impedimentos para su cumplimiento es que de las 178 mil personas con discapacidad en edad de trabajar que existen en nuestro país sólo tiene registradas 678 en su base de datos, de las cuales sólo el 30% tiene un perfil adecuado para trabajar debido a los bajos niveles de

escolaridad y poca experiencia lo que hace más difícil que las empresas cumplan la norma

A pesar de estas dificultades el Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad del MITRADEL entre el año 2002 y 2007 logró insertar al mercado laboral a 52 en el año 2007 24 en el año 2006 12 en el año 2005 5 en el año 2004 7 en el año 2003 y 3 en el año 2002

Esta cifra de inserción laboral se encuentra muy dispersa y es imprecisa debido a la falta de coordinación entre el gobierno central e instituciones publicas ONG s y el sector empresarial En el IPHE laboran 91 personas con discapacidad y en el Ministerio de Obras Publicas lo hacen 50

Las personas con retardo mental ocupan el primer lugar en la inserción laboral en segundo lugar las que presentan pérdidas auditivas en tercer lugar las personas con pérdida visual y en cuarto lugar las personas con discapacidad física

La característica comun en todos los casos es que son contratados en puestos de poca relevancia con salarios inferiores al mínimo y no se les reconoce la formación profesional o vocacional que tienen

Los ciegos acceden a posiciones más relevantes con mejores salarios por su mejor preparación académica

En la empresa privada existe poca información sobre inserción laboral Los principales problemas que reportan son incierta situación económica

experiencias desagradables al contratar personas con discapacidad desconocimiento de la ley 42 y la ley del incentivo fiscal carencia de información y formación para interactuar con personas con discapacidad

Entre los factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad podemos mencionar los siguientes prejuicios sociales sobreprotección familiar gastos de adaptación para la empresa desconocimiento de leyes en materia de inserción laboral indiferencia empresarial hacia las leyes y aptitud laboral de las personas con discapacidad

El Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad del MITRADEL realiza la labor de orientación promoción en los medios de comunicación elaboración de afiches y videos y realización de jornadas de promoción laboral En cualquier caso la búsqueda de nuevas vías de acceso al empleo para las personas con discapacidad requiere de un proceso de información divulgación y sensibilización a las empresas acerca de la rentabilidad económica y social que ella representa así como el seguimiento y acompañamiento en la inserción laboral

En nuestro país en los últimos años la sociedad ha adquirido mayor conciencia de la igualdad los derechos y las condiciones de vida de las personas con discapacidad debido a la labor de diversas entidades tanto gubernamentales como no gubernamentales

A partir de 2008 la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (SENADIS) creada mediante Decreto Ejecutivo No 103 del 1 de septiembre de 2004 como un ente adscrito a la Presidencia de la Republica que luego fue ratificada mediante la Ley No 23 de 28 de junio de 2007 actua como ente autónomo con la misión de dirigir y ejecutar las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias

La labor de acuerdo con la visión de su Director se hara mediante un Plan Nacional de Atención Integral para optimizar los esfuerzos y recursos que el Estado invierte a través de vanas instituciones especializadas La SENADIS gestiona proyectos nacionales e internacionales para que las instituciones ejecuten programas especiales para los discapacitados por lo que el gobierno en conjunto con organizaciones de la sociedad civil busca financiamiento Entre las acciones ya realizadas por la SENADIS para lograr la integración Social de los discapacitados podemos mencionar campañas de sensibilización en los medios de comunicación (sobre sus derechos) los temas de accesibilidad (construcción de rampas y barandas en todas las instituciones publicas) y capacitación a los funcionarios publicos en temas de atención respeto y comprensión para que los discapacitados sientan solidaridad reconocimiento de sus derechos y que no los vean con lástima

La SENADIS desarrolla una sene de programas entre ellos Fami Empresa que brinda capacitación empresarial y un capital semilla para iniciar

un actividad económica autosostenible Fondo Nacional de Discapacidad (FODIS) que ofrece financiamiento total o parcial para ayudas como andaderas prótesis lentes y sillas de rueda y otros programas como Yo también incluyo y Voz para tus Ojos

Otra de las organizaciones que ha jugado un papel importante en la implementación de la política pública de inclusión social es el Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las personas con Discapacidad (CONADIS) que elaboró el Plan Estratégico Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2005-2009 cuyo objetivo es hacer realidad el derecho a la inclusión social como estrategia para el desarrollo de esta población y sus familias

La Federación Nacional de Personas con Discapacidad que aglutina a más de veinte organizaciones de discapacitados de todo el país la Federación de Padres de Niños con Discapacidad y las Organizaciones no Gubernamentales también han desarrollado una loable labor

En el ámbito regional se instaló en Panamá la Secretaría Técnica de la Organización de los Estados Americanos (OEA) para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016) con el lema Igualdad Dignidad y Participación

Es oportuno reconocer el esfuerzo hecho por las asociaciones de personas con discapacidad y las organizaciones que trabajan en este tema para exigir y luchar por sus derechos y obtener una inclusión social y laboral

plena respetando su condición de personas por encima de su discapacidad ya que ésta no se da en lo técnico sino en el contexto social que la condiciona

CAPITULO IV MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO

A TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta es una investigación descriptiva cuyos objetivos son de acuerdo con Sampieri y otros *describir situaciones eventos y hechos es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno medir evaluar o recolectar datos sobre diversos aspectos dimensiones o componentes del fenómeno en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga En palabras de Danhke (1989) citado por Sampieri los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades las características y los perfiles importantes de personas grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis*

La investigación descriptiva casi nunca busca la comprobación de hipótesis y requiere de gran conocimiento del área que se investiga ya que se centra primordialmente en medir con la mayor precisión posible los conceptos o variables a las que se refiere para poder describir lo que investiga En la investigación descriptiva la medición es profunda y siempre se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito

Dentro del tipo de investigación descriptiva nuestro estudio se subclasifica como un estudio de casos que se define como un análisis exhaustivo sobre un individuo o pequeñas unidades sociales

B DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En nuestra investigación utilizaremos un diseño no experimental en el que no existe manipulación intencional de variables sino que se observan los sucesos tal y como ocurren o se dan en su ambiente natural. Posteriormente se analizan.

Dentro del diseño no experimental podemos subclasificar nuestra investigación como transversal descriptiva, es decir, que recoge información en un solo momento y presenta un bosquejo de la situación de una o más variables en uno o más grupos de personas y averigua acerca de la incidencia y el valor con la cual se manifiestan una o más variables.

C MUESTRA

Las entrevistas en profundidad serán aplicadas a la siguiente muestra:
Veinte personas con discapacidad que laboren de manera permanente en la empresa privada o el Estado.

Cinco expertos que trabajen con el tema de estudio y que laboren en entidades gubernamentales, organizaciones no gubernamentales u organismos internacionales.

Cinco empresarios o jefes de recursos humanos que laboren en empresas en las que sean contratadas personas con discapacidad.

D CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Personas con discapacidad mayores de edad que laboren en el sector público o privado con contrato por tiempo indefinido

Expertos que laboren con el tema del estudio (ámbito gubernamental organizaciones no gubernamentales Organismos Internacionales u Organizaciones de Discapacitados) de tiempo completo y de manera permanente

Empresarios o Jefes de Recursos Humanos de instituciones en cuyas empresas laboren discapacitados con los requisitos arriba descritos

E UNIDAD OBSERVACIONAL

Se realizarán treinta entrevistas en profundidad distribuidas de la siguiente forma veinte personas con discapacidad cinco expertos que trabajen con el tema de estudio y cinco empresarios o jefes de recursos humanos que cuenten con discapacitados laborando en sus empresas o instituciones

F TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

La información será obtenida mediante entrevistas en profundidad con la muestra personas con discapacidad empresarios y expertos en el tema que laboren en organizaciones internacionales u organizaciones no gubernamentales En el caso de los discapacitados la entrevista se realizará ajustándola al grado y tipo de discapacidad Estas entrevistas flexibles

dinámicas no directivas no estructuradas y no estandarizadas permiten al investigador cara a cara obtener información sobre la comprensión experiencias y perspectivas de los entrevistados respecto al tema de estudio. En este tipo de entrevistas un investigador hábil se convierte en instrumento de investigación y logra aprehender de qué modo los informantes se ven a sí mismos y a su mundo obteniendo una narración precisa de acontecimientos pasados y de actividades presentes.

La entrevista nos permitirá cumplir los objetivos propuestos tendrá una sección que recogerá los datos socio demográficos y socio laborales de los participantes (sexo edad tipo y grado de discapacidad origen de la discapacidad escolaridad historial laboral etc) y una serie de preguntas cerradas y abiertas.

Para establecer el rapport inicialmente se harán preguntas no directivas de carácter sociográfico antes de hacer los cuestionamientos sobre las experiencias destacadas de la vida de la persona en relación con el proceso de inserción laboral y las definiciones que dan a esas experiencias es decir acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente.

G INSTRUMENTOS

Para obtener la información serán aplicados los tres modelos de entrevistas en profundidad incluidos en el Anexo No 1 que contienen tanto preguntas abiertas como cerradas. Los temas de estudio o secciones de las

entrevistas fueron definidos en la Fase II del Diseño Operativo en la que se realizan las exploraciones consultas contactos recopilación documental y la revisión bibliográfica Los ítems o reactivos de estos instrumentos fueron validados sometiéndolos al criterio profesional de dos jueces expertos un especialista en Psicología Social y otro en Metodología de la Investigación quienes hicieron las correcciones necesarias y confirmaron su pertinencia con el tema de investigación Además fue realizada una aplicación previa en cada una de las submuestras para confirmar la claridad de las preguntas

El cuestionario de la entrevista en profundidad dirigido a las Personas con Discapacidad contiene dos preguntas de filtro y 13 preguntas sobre información demográfica y sociolaboral y está dividida en cinco secciones

- A Conocimiento Evaluación y Percepción del Cumplimiento de Leyes Normas y Reglamentos vigentes en la Republica de Panamá relacionados con las personas con discapacidad que contiene siete preguntas
- B Modelos o Experiencias implementadas en Panamá con el propósito de lograr la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene cinco preguntas
- C Papel del Estado la Empresa Privada los Organismos No Gubernamentales los Organismos Internacionales y las Organizaciones de Personas con Discapacidad en el proceso de integración laboral que contiene dos preguntas

D Campañas de Sensibilización y Jornadas Informativas sobre el tema de los derechos y la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene una pregunta

E Igualdad y Respeto a los Derechos de las personas con discapacidad en el Ambiente Laboral que contiene siete preguntas

El cuestionario de la entrevista en profundidad dirigido a los Expertos/Técnicos en el tema de Discapacidad contiene una pregunta de filtro tres preguntas sobre información demográfica y sociolaboral y está dividida en seis secciones

A Conocimiento Evaluación y Percepción del Cumplimiento de Leyes Normas y Reglamentos vigentes en la Republica de Panamá relacionados con las personas con discapacidad que contiene nueve preguntas

B Conocimiento Evaluación y Percepción de Cumplimiento de las Estrategias Políticas Publicas y Leyes que pretenden integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene seis preguntas

C Modelos o Experiencias implementadas en Panamá con el propósito de lograr la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene cinco preguntas

D Papel del Estado la Empresa Privada los Organismos No Gubernamentales los Organismos Internacionales y las

Organizaciones de Personas con Discapacidad en el proceso de integración laboral que contiene tres preguntas

E Campañas de Sensibilización y Jornadas Informativas sobre el tema de los Derechos y la Integración de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral que contiene dos preguntas

F Igualdad y Respeto a los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Ambiente Laboral que contiene seis preguntas

El cuestionario de la entrevista en profundidad dirigido a los Empresarios/Directores o Gerentes de Recursos Humanos contiene una pregunta de filtro tres preguntas sobre información demográfica y sociolaboral y está dividida en seis secciones

A Conocimiento Evaluación y Percepción del Cumplimiento de Leyes Normas y Reglamentos vigentes en la Republica de Panamá relacionados con las personas con discapacidad que contiene nueve preguntas

B Conocimiento Evaluación y Percepción de Cumplimiento de las Estrategias Políticas Publicas y Leyes que pretenden integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene seis preguntas

C Modelos o Experiencias implementadas en Panamá con el propósito de lograr la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene cinco preguntas

D Papel del Estado la Empresa Privada los Organismos No Gubernamentales los Organismos Internacionales y las Organizaciones de Personas con Discapacidad en el proceso de integración laboral que contiene tres preguntas

E Campañas de Sensibilización y Jornadas Informativas sobre el tema de los Derechos y la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral que contiene dos preguntas

F Igualdad y Respeto a los Derechos de las personas con discapacidad en el Ambiente Laboral que contiene ocho preguntas

H PROCEDIMIENTO

Visitar las instituciones o empresas en la que laboran las personas con discapacidad para solicitar las autorizaciones respectivas y coordinar las fechas lugares y horarios para realizar las entrevistas

Visitar las oficinas en las que laboran los expertos en el área para presentar la investigación y solicitar las autorizaciones respectivas y coordinar las fechas lugares y horarios para realizar las entrevistas

Concertar citas y luego coordinar las fechas lugares y horarios para realizar las entrevistas a los empresarios o Jefes de Recursos Humanos

I DISEÑO OPERATIVO

Fase I Delimitación del campo de investigación 10 días

Fase II Exploración consulta recopilación documental contactos y búsqueda de referencias 20 días

Fase III Elaboración del marco teórico confección de las entrevista en profundidad elección de los instrumentos metodológicos organización del material de consulta e investigación determinación y elección final de la muestra y validación del instrumento por parte de los dos jueces expertos 60 días

Fase IV Aplicación de las entrevistas de prueba ajustes a las entrevistas reelaboración de los instrumentos finales ajustes de los procedimientos obtención de permisos y citas para la realización de las entrevistas y trabajo de campo (recolección de datos) 60 días

Fase V Trabajo de gabinete clasificación de los datos codificación y tabulación análisis e interpretación y redacción del informe con los resultados de la investigación 60 días

J CAPTURA PROCESAMIENTO Y FORMA DE PRESENTAR LOS RESULTADOS

Luego de terminada la fase de realización de las entrevistas en profundidad se capturarán las respuestas utilizando el programa de computadora conocido como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

Este es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado que nos permite conocer las frecuencias de las respuestas y hacer tabulación cruzada de la información. Esta herramienta estadística fue creada en 1968 por Norman H. Nie, C. Hadlai, Tex Hull y Dale H. Bent. Entre 1969 y 1975 la Universidad de Chicago por medio de su National Opinion Research Center estuvo a cargo del desarrollo, distribución y venta del programa. A partir de 1975 corresponde a SPSS Inc. Como programa estadístico su uso es muy popular debido a la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño.

Durante la captura se tomarán en cuenta las características de cada cuestionario. Las preguntas cerradas serán capturadas utilizando una plantilla predefinida. En las preguntas abiertas será capturada la respuesta textual del entrevistado.

Las respuestas únicas se capturarán en una sola columna de la base de datos. Las respuestas múltiples se capturarán en varias columnas de la base de datos.

Generalmente las respuestas abiertas terminan siendo múltiples respuestas. En nuestro caso las presentaremos como primera mención, segunda mención, tercera mención, etc. Los estudiosos de la metodología todavía no unifican sus criterios acerca de las respuestas múltiples; algunos aducen que es bueno tomarlas en cuenta a todas y otros dicen que lo importante es tomar en cuenta la primera mención para tomar decisiones y que las siguientes son

accesorias. Se sostiene esta observación en el entendimiento de que lo primero que le viene a la mente del entrevistado tiene mayor valor que las subsiguientes menciones ya que éstas pueden ser producto de la insistencia del entrevistador o de sentirse impelido a dar muchas respuestas. En el caso de nuestros resultados tendremos en cuenta las primeras menciones para llegar a conclusiones y el resto de las opiniones las tomaremos como accesorias.

Un inconveniente de utilizar preguntas abiertas es que las personas entrevistadas pueden utilizar distintas palabras para transmitir la misma idea.

Con el fin de unificar las respuestas se categorizarán con el siguiente criterio: si el investigador luego de leer todas las opiniones observa que la misma frase o idea se repite o representa el sentir de varios entrevistados las agrupará y creará una sola frase modelo que exprese la percepción del grupo eliminándole las muletillas o palabras accesorias o de adorno. De esta manera el investigador puede tener todas las respuestas de la submuestra a una pregunta y conocer su percepción. Las respuestas que no aporten nada significativo a la investigación serán eliminadas. El riesgo de perder información en el proceso de categorización será compensado con el proceso de agrupación de las respuestas.

No se utilizarán porcentajes en la presentación de los resultados y conclusiones de esta investigación debido a las siguientes razones:

El muestreo fue por conveniencia.

Las submuestras son relativamente pequeñas siendo la submuestra de personas con discapacidad más grande que las otras dos

Deseo de lograr una redacción más clara y

Las entrevistas en profundidad semiestructuradas se analizan de una forma cualitativa

K RECURSOS NECESARIOS

Humanos Será necesario que el investigador disponga del tiempo necesario para cumplir con todas las fases del diseño operativo

Financieros Los costos financieros serán cubiertos completamente por el investigador

Materiales Será responsabilidad del investigador la obtención de todos los recursos materiales necesarios reproducción de las entrevistas en profundidad computadora software para procesar los resultados impresión del reporte final etc

CAPITULO V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el Anexo No 2 se presenta la tabla que muestra los resultados obtenidos los cuales son resumidos a continuación

- 1 El instrumento fue aplicado a 21 personas con discapacidad (13 hombres y ocho mujeres) a cinco técnicos o especialistas en el temas (cuatro hombres y una mujer) y a seis empresarios o directores de recursos humanos (dos hombres y cuatro mujeres)
- 2 En cuanto al estado conyugal de las 21 personas con discapacidad que respondieron el cuestionario nueve están casados o unidos y 12 solteros de los cinco técnicos o especialistas cuatro están casados o unidos y cuatro están solteros y de los seis empresarios dos están casados o unidos tres solteros y uno viudo/separado o divorciado
- 3 De las 21 personas con discapacidad que respondieron el cuestionario 12 presentan discapacidad física ocho discapacidades visuales y una discapacidad auditiva
- 4 En relación con el origen de la discapacidad de las personas con discapacidad que respondieron el cuestionario cinco son congénitas y 16 adquiridas De los 16 casos adquiridos 11 se debieron a enfermedades cuatro por accidentes de tránsito y una por complicaciones al momento del nacimiento
- 5 De las 21 personas con discapacidad que respondieron el cuestionario 13 tienen menos de 50 años de edad y ocho más de 50 años de edad De los

cinco técnicos o especialistas cuatro tienen entre 42 y 49 años y uno tiene más de 59 años De los seis empresarios entrevistados cuatro tienen menos de 50 años y dos tienen más de 50 años

- 6 El ingreso individual mensual de las 21 personas con discapacidad entrevistada es el siguiente 13 ganan entre B/ 300 00 y B/ 599 00 seis ganan entre B/ 1 000 00 y B/ 1 499 00 y dos ganan entre B/ 1 500 00 y B/ 1 999 00
- 7 El ingreso familiar mensual de las 21 personas con discapacidad entrevistada es el siguiente 12 ganan menos de B/ 999 00 6 ganan entre B/ 1 000 00 y B/ 2 499 00 y tres ganan B/ 2 500 00 ó más Quince de las 21 personas con discapacidad entrevistadas informaron que otras personas del grupo familiar aportan ingresos en su mayoría los cónyuges
- 8 El nivel educativo más alto aprobado por las 21 personas con discapacidad que respondieron el cuestionario es el siguiente tres tienen educación media o técnica completa o menos y 18 universidad completa o más De los cinco técnicos o especialistas uno tiene educación básica y cuatro tienen educación universitaria completa o más De los seis empresarios o jefes de recursos humanos entrevistados cinco tienen educación media o técnica completa o menos y sólo uno posee educación universitaria completa
- 9 De las personas con discapacidad entrevistadas 11 son funcionarios del estado y 10 son trabajadores de la empresa privada Sobre la ocupación

anterior nueve informaron que el actual es su primer empleo y 12 que han tenido empleos anteriores al actual

10 Sólo siete de las personas con discapacidad entrevistadas informaron que tienen hijos que todavía residen con ellos

11 Todas las personas con discapacidad entrevistadas residen en la provincia de Panamá cinco en el distrito de Arraiján y 11 en el distrito capital

12 La mayoría de los entrevistados (19 personas con discapacidad cinco expertos y seis empresarios/jefes de recursos humanos) respondieron que conocen las leyes y normas vigentes relacionadas con las personas con discapacidad Al preguntarles cuál ley conocen la mayoría de ellos (17 personas con discapacidad cinco expertos y cinco empresarios/jefes de recursos humanos) mencionaron que conocen la Ley 42

13 Al solicitar el entrevistador a los expertos/técnicos y empresarios/jefes de recursos humanos que señalaran de una lista que mencionaría cuáles leyes conocían todos mencionaron la Ley 42 y la mayoría dijo conocer la Ley No 1 que establece incentivos fiscales el convenio de OIT sobre readaptación y el acuerdo municipal No 88 que establece normas para las personas con discapacidad

14 Al solicitarle su opinión sobre las Leyes que protegen a las personas con discapacidad a los a los expertos/técnicos y empresarios/jefes de recursos humanos la mayoría de ellos respondió que son buenas pero que no se cumplen sino de manera parcial

- 15 Al preguntárseles a los técnicos/expertos sobre la aplicación de las Leyes que protegen a las personas con discapacidad la mayoría de ellos respondieron que sólo algunos empresarios las respetan y que falta informar sensibilizar organizar y coordinar para que estas leyes se cumplan
- 16 Al preguntar sobre las sanciones y multas por incumplimiento de estas leyes la mayoría de las personas con discapacidad técnicos/expertos y gerentes/jefes de recursos humanos respondieron que no están siendo aplicadas principalmente por la falta de inspectores y de voluntad política
- 17 La divulgación de las leyes que protegen a las personas con discapacidad fue evaluada como insuficiente por la mayoría de las personas con discapacidad expertos/técnicos y empresarios/jefes entrevistados Los tres grupos de entrevistados coincidieron en señalar que las campañas en medios de comunicación (radio tv periódicos revistas volantes boletines etc) son la mejor estrategia de divulgación
- 18 Los principales obstáculos para el cumplimiento de las leyes que protegen a las personas con discapacidad identificados por las propias personas con discapacidad los expertos/técnicos y los empresarios fueron los siguientes en orden de importancia el gobierno la empresa privada las propias personas con discapacidad la falta de comunicación y coordinación entre el gobierno la empresa privada y las personas con discapacidad y la falta de aplicación de multas o sanciones

- 19 La mayoría de los entrevistados en los tres grupos coincidieron en calificar como regular el papel jugado por las personas con discapacidad y las organizaciones que los representan en el cumplimiento de las leyes de protección
- 20 La mayoría de los expertos/técnicos y gerentes/jefes de recursos humanos entrevistados dijo conocer las políticas públicas de inclusión social en materia de integración de las personas con discapacidad al mercado laboral y las evaluaron como buenas. En respuesta a las estrategias para mejorarlas la mayoría de los gerentes/jefes de recursos humanos coincidieron en señalar que es necesaria una mayor divulgación. Sin embargo los expertos/técnicos sugieren atender el plan estratégico nacional sobre la materia reorientar el tema en el Ministerio de Trabajo y dotarlo de mayores recursos
- 21 Al preguntar sobre la divulgación de las políticas públicas de inclusión social la mayoría de los expertos/técnicos la calificaron como suficiente mientras que todos los empresarios/jefes de recursos humanos las calificaron como insuficiente. La mayoría de los entrevistados en ambos grupos coincidieron en indicar que las campañas de radio y televisión son las mejores estrategias de divulgación
- 22 La falta de educación o formación académica de las personas con discapacidad seguido de los prejuicios de sus compañeros y jefes fueron los dos principales problemas señalados tanto por los técnicos/expertos como

por los empresarios/jefes de Recursos Humanos que no permiten cumplir con la Ley 42 de equiparación de oportunidades que establece que en las empresas con más de cincuenta trabajadores el 2% de la planilla deben ser personas con discapacidad

23 La mayoría de los expertos/técnicos entrevistados y todos los empresarios/jefes de recursos humanos indicaron que no está siendo aplicada la sanción que establece la ley No 42 de pagar el salario mínimo de cada persona con discapacidad dejada de contratar principalmente debido a la falta fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

24 Todos los expertos/técnicos entrevistados respondieron que conocen el Plan Estratégico Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2005-2009) mientras que más de la mitad de los empresarios/jefes de recursos humanos dijo no conocerlo Al pedirle a los técnicos/expertos que comentaran sobre este Plan la mayoría coincidió en señalar que el principal obstáculo para su cumplimiento es la falta de coordinación y trabajo en equipo entre los actores (gobierno empresa privada asociaciones de personas con discapacidad ONG s organismos internacionales etc) ya que ninguno quiere ceder su espacio

25 La Ley No 1 establece incentivos para los empleadores que contraten personas con discapacidad a los cuales el Ministerio de Economía y Finanzas les reconocerá el doble del salario pagado hasta un máximo de

seis meses en cada período fiscal como gasto deducible de la renta. La mitad de los empresarios/jefes de recursos humanos entrevistados dijo conocer este beneficio mientras que la otra mitad dijo desconocerlo o conocerlo sólo parcialmente. Al pedirle que ampliaran sus respuestas comentaron que recientemente se han enterado y solicitado el incentivo pero que falta divulgación por parte del gobierno mientras que otros indicaron que algunas veces se contratan personas con discapacidad por caridad y no les interesa el incentivo.

26 Al hacer la pregunta ¿Conoce usted algunas acciones desarrolladas por el gobierno en los últimos años en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad? la mayoría de los tres grupos entrevistados respondió que sí. Al pedirles a las personas con discapacidad que mencionaran algunas de ellas indicaron en orden de frecuencia las siguientes: la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo, Ley 42 de equiparación de oportunidades y la creación de la SENADIS. La mayoría de los expertos/técnicos resaltó como la más importante la bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo mientras que sólo menos de la mitad de los empresarios/jefes de recursos humanos mencionó esta acción.

27 Las acciones desarrolladas por el gobierno en los últimos años en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad fueron evaluadas como regulares por la mayoría de las personas con discapacidad, buenas por la mayoría de los expertos/técnicos mientras que sólo una tercera parte

de los empresarios /jefes de recursos humanos la calificó como buenas y el resto como regulares o deficientes. Al preguntarles cómo pueden ser mejoradas estas acciones, la mayoría de las personas con discapacidad y expertos/técnicos entrevistados respondieron que ofreciendo una educación o capacitación acorde con cada tipo de discapacidad que permita una inserción laboral exitosa y así evitar frustraciones al no coincidir el perfil del cargo con la formación o las habilidades del trabajador. Los empresarios/jefes de recursos humanos por su parte indicaron que las acciones desarrolladas deben ser más divulgadas y que el gobierno debe hacer cumplir las leyes sobre esta materia.

28 La mayoría de las personas con discapacidad y de los empresarios/jefes de recursos humanos entrevistados dijeron no haber participado o haberse beneficiado de ninguna acción desarrollada por el gobierno en los últimos años en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, mientras que la mayoría de los expertos/técnicos entrevistados dijo que sí lo hicieron. La acción mencionada con mayor frecuencia fue la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

29 Al preguntar ¿Conoce usted algún Programa de Capacitación Empresarial dirigido a las personas con discapacidad? la mayoría de las personas con discapacidad y de los empresarios/ jefes de recursos humanos respondieron que no, mientras que la mayoría de los expertos/ técnicos entrevistados respondieron que sí. Al pedirse un ejemplo de estos programas, la mayoría

de las personas con discapacidad entrevistadas se refinaron a Fami Empresa desarrollado por SENADIS mientras que dos tercios de los expertos/técnicos mencionaron tanto a Fami Empresa como a Industrias de Buena Voluntad y solo una tercera parte de los empresarios/jefes de recursos humanos mencionó Fami Empresa

30 La mayoría de los tres grupos entrevistados dijo conocer el modelo de talleres protegidos de inclusión laboral para personas con discapacidad y mencionaron Industrias de Buena Voluntad como ejemplo Al preguntarles de su participación en estos talleres la mayoría de las personas con discapacidad y empresarios /jefes de recurso humanos entrevistados dijo no haberlo hecho mientras que la mayoría de los expertos/técnicos mencionó que si ha participado La principal inconformidad de las personas con discapacidad que han participado en estos talleres se relaciona con los bajos salanos y la falta de seguridad social

31 A la pregunta ¿cómo evalua usted la coordinación entre las entidades gubernamentales la empresa privada los organismos no gubernamentales los organismos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad? la mayoría de las personas con discapacidad y empresarios/jefes de recursos humanos entrevistados respondieron que regular y la mitad de los expertos/técnicos mencionó que buena Al preguntarles sobre los logros o fallas obtenidos menos de la mitad de los

expertos técnicos mencionaron como logro las leyes aprobadas. Mientras que la mención más frecuente entre las personas con discapacidad y empresarios/ jefe de recursos humanos fue la falta de coordinación entre las partes. Por su lado, los expertos/técnicos, además de la falta de coordinación entre las partes, se refirieron a fallas tales como manejo ineficiente de los fondos, falta de coordinación entre el empleador y el sistema educativo y la resistencia de la cultura laboral. La principal sugerencia de los expertos/técnicos y empresarios/jefe de recursos humanos es hacer más eficiente la coordinación del trabajo en equipo.

32 La mayoría de los tres grupos entrevistados dijo conocer la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) y el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS) y sus funciones. Al pedirles que mencionaran una función de la SENADIS, la respuesta más frecuente de las personas con discapacidad y de la mitad de los empresarios/jefes de recursos humanos fue impulsar políticas de inclusión laboral y social, mientras que la mayoría de los expertos/técnicos mencionaron promover los derechos de los discapacitados. La mayoría de los tres grupos entrevistados calificó como regular la labor realizada por la SENADIS y el CONADIS. Las sugerencias hechas para mejorar la labor de estas entidades por las personas con discapacidad fueron disminuir la burocracia, trabajar en equipo, mejorar la comunicación y atender las personas con discapacidad adultas, no sólo a los niños. Por otro lado, los expertos /técnicos sugieren, además del trabajo en

equipo y la comunicación la capacitación de los técnicos en materia de modelos de atención derechos humanos y administración Los empresarios/jefes sugieren dotarlas de mayores recursos económicos trabajo en equipo y capacitación de los técnicos

33 La mayoría de las personas con discapacidad y todos los expertos/técnicos y los empresarios/jefes de recursos humanos mencionaron conocer alguna campaña en los medios masivos de comunicación sobre los derechos de las personas con discapacidad Al pedirles que mencionaran una campaña una tercera parte de las personas con discapacidad la mayoría de los expertos/técnicos y una tercera parte de los empresarios/jefes de recursos humanos entrevistados recordó la campaña Incluye La mayoría de los tres grupos entrevistados evaluó la campaña de Incluye como buena y sugieren que permanezca mayor tiempo en los medios de comunicación

34 Al indagar a los entrevistados con la pregunta ¿conoce usted de la realización de jornadas informativas o de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad? la mayoría de los tres grupos respondió que sí Al inquirirles sobre su participación la mayoría de las personas con discapacidad y técnicos/expertos respondió que sí han participado mientras que dos terceras partes de los empresarios/jefes de recursos humanos respondió que no Sobre su experiencia en estas jornadas informativas o de Sensibilización menos de una cuarta parte de las personas con discapacidad respondió que fue buena agregando que no se cumplen las expectativas y

que la asistencia es escasa mientras que para la mayoría de los expertos/técnicos la experiencia ha sido buena. Las sugerencias más frecuentes para mejorar estas jornadas informativas o de sensibilización hechas por las personas con discapacidad fueron hacerlas de manera más frecuente, incluir temas como autoestima y derechos de los discapacitados, presentar testimonios y compartir experiencias con empresarios que sean dinámicas y que incluyan intérpretes de señas.

35 Al pedirles a las personas con discapacidad entrevistadas que describieran un día normal de trabajo, la mayoría dijo que es igual al de una persona que no tiene ninguna discapacidad. Otros mencionaron que el mayor problema es la movilización desde su hogar y que deben demostrar mayor eficiencia que las personas no discapacitadas.

36 Al solicitarles a las personas con discapacidad entrevistadas una breve descripción de su proceso de integración o acceso al mercado laboral, las respuestas fueron múltiples. El proceso fue igual que para una persona que no tiene discapacidad: no hubo privilegios, conocía a alguien en la empresa por intermedio de la SENADIS, por Industrias de Buena Voluntad, mediante la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo, debió demostrar mayor eficiencia que una persona que no tiene ninguna discapacidad, etc.

37 Luego de que el entrevistador diera lectura a cinco aspectos: a) La educación – capacitación; b) Los problemas económicos; c) Los problemas familiares; d) La discriminación – compasión o prejuicios de sus compañeros; y e) La

accesibilidad a los lugares de trabajo se les pidió a los entrevistados que identificaran el principal obstáculo o limitante que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse en el mercado laboral. La mayoría de las personas con discapacidad y empresarios/jefes de recursos humanos coincidieron en señalar que el principal obstáculo es la falta de educación, capacitación y agregaron como de gran importancia también la discriminación – compasión o prejuicios de sus compañeros y la accesibilidad a los lugares de trabajo. Por su parte, los técnicos/expertos entrevistados identificaron como el principal obstáculo la discriminación – compasión o prejuicios de sus compañeros y como importantes también la educación, capacitación y la accesibilidad a los lugares de trabajo. Al requerirles mayor explicación sobre los obstáculos identificados, las personas con discapacidad entrevistadas mencionaron en relación con la educación – capacitación lo siguiente: el problema de la deserción escolar de los niños discapacitados, la falta de acceso a la educación (antes a los niños discapacitados se les escondía y no asistían a la escuela, en los últimos años la situación ha cambiado), las instalaciones educativas no están adecuadas para atender a los niños con necesidades especiales, los padres de los niños con discapacidad no están preparados para atenderlos, la educación – capacitación debe adecuarse a cada tipo de discapacidad y ser vocacional o práctica. En relación con los problemas familiares, una quinta parte de las personas con discapacidad entrevistadas comentó que algunos padres

sobreprotegen a los niños discapacitados y no les permiten ser autosuficientes. En cuanto a la discriminación – compasión o prejuicios de sus compañeros, las personas con discapacidad entrevistadas comentaron que los prejuicios o estereotipos de la sociedad no permiten ver las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. La inclusión no necesariamente es integración, sino que en algunos casos es compasión o lástima. El papel del jefe es determinante en el trato que le den los compañeros a la persona discapacitada y que algunas empresas por política no contratan personas con discapacidad. Finalmente, sobre la accesibilidad a los lugares de trabajo, una tercera parte de las personas con discapacidad entrevistada comentó sobre transporte inadecuado, falta de rampas, pasamanos, pasillos, puertas, baños, elevadores, etc. Al instarles a ofrecer sugerencias para disminuir los obstáculos antes indicados, la mayoría de las personas con discapacidad mencionaron las siguientes: becas, seminarios de capacitación para el empleo, jornadas de sensibilización para jefes y compañeros, adecuación del transporte público y de los edificios, y formar a los padres de niños discapacitados. Los técnicos/expertos entrevistados también sugirieron la realización de jornadas de sensibilización para jefes y compañeros, y los empresarios/jefes de recursos humanos reiteraron la sugerencia antes indicada y las de otorgar becas y realizar seminarios de capacitación para el empleo.

38 A los tres grupos entrevistados se les hizo la pregunta ¿cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos? y respondieron de la siguiente manera la mayoría de las personas con discapacidad y de los expertos/técnicos dijo que sí mientras que las opiniones de los empresarios/jefes de recursos humanos estuvo dividida ya que la mitad dijo que no Al pedirles mayores explicaciones a los que respondieron que no mencionaron que en el ambiente laboral existen prejuicios y discriminaciones que se ven reflejadas en actitudes de compasión o lástima trato diferente problemas de adaptación por sus limitaciones físicas o mentales asignación de funciones en bodegas o lugares no visibles pago de menor salario porque su capacidad también lo es y exigencia de mayores niveles de eficiencia Por otro lado los que respondieron que sí hay un trato igualitario y digno señalaron que en sus empresas no hay distinción que esto depende de la capacidad de adaptación del propio discapacitado que debe demostrar que puede hacerlo así como de la actitud y capacidad de adaptación de los compañeros y jefes

39 Para conocer sobre el tema del salario se les preguntó a los entrevistados ¿cree usted que una persona con discapacidad recibe igual salario por igual trabajo comparada con otra persona no discapacitada? La mayoría de las personas con discapacidad todos los expertos/técnicos y la mitad los empresarios/jefes respondieron que no

40 La opinión sobre las posibilidades de ascenso o promoción fue obtenida al hacer la pregunta ¿cree usted que en las instituciones estatales o empresas privadas las personas con discapacidad tienen igual posibilidad de ascenso o promoción? La mayoría de las personas con discapacidad y todos los expertos/técnicos entrevistados respondieron que no en tanto que dos terceras partes de los empresanos/jefes respondieron que sí. Al solicitarles ampliar sus repuestas las personas con discapacidad comentaron que no se les da oportunidad de ascenso sólo por su condición empiezan y se jubilan en el mismo cargo se les exigen niveles de eficiencia superiores a los de las personas no discapacitadas para obtener una promoción depende de la actitud y comprensión del jefe y algunos empresano contratan discapacitados por responsabilidad social porque está de moda o sólo por cumplir la ley pero no quieren mostrarlos al público. Los expertos/técnicos por su parte insisten en que las personas con discapacidad tienen que ganarse su espacio en el mundo laboral demostrar que tienen capacidad para hacerlo igual que los no discapacitados dependiendo por supuesto del tipo de discapacidad que presenten y no apelar a la compasión o lástima. Finalmente los empresanos/jefes de recursos humanos reiteran el planteamiento anterior hecho por los técnicos y además mencionan la necesidad de sensibilizar a los jefes y compañeros para que les ofrezcan un trato igualitario ya que en algunos casos los problemas de movilidad o accesibilidad les limitan sus posibilidades de promoción.

41 Sobre el tema de la seguridad ocupacional fueron cuestionados los empresarios/jefes de recursos humanos de la siguiente manera enumere a su juicio en materia de seguridad ocupacional los tres principales riesgos peligros o amenazas para las personas con discapacidad en el ambiente laboral La mitad de ellos respondió que las instalaciones inadecuadas y las herramientas de trabajo peligrosas son los principales riesgos sin embargo resaltaron que las personas con discapacidad se cuidan mucho y tienen muy pocos accidentes de trabajo Al pedirles que recomendaran algunas medidas preventivas para evitar estos riesgos las respuestas fueron diversas adecuar los edificios (rampas pisos antideslizantes pasamanos baños y uso de señales de alertas auditivas o visuales) y el uso de implementos de seguridad como cascos botas y uniformes

42 A los tres grupos entrevistados se les solicitó identificar el principal prejuicio existente en el ambiente laboral sobre las personas con discapacidad de la siguiente lista de cuatro a) las personas con discapacidad son incapaces b) las personas con discapacidad son vulnerables c) las personas con discapacidad presentarán problemas y d) las personas con discapacidad no poseen la educación que se necesita Una tercera parte de las personas con discapacidad y la mayoría de los expertos/técnicos y empresarios/jefes de recursos humanos coincidieron en señalar que la opción b) las personas con discapacidad son vulnerables es el prejuicio más frecuente La mayoría de las personas con discapacidad indicó que la opción a) las personas con

discapacidad son incapaces es el prejuicio que prevalece seguido de la opción c) las personas con discapacidad presentarán problemas

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1 Son varios los factores que limitan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral los prejuicios sociales la sobreprotección de la familia la adaptación al trabajo la discriminación de sus compañeros y jefes el desconocimiento de las leyes que garantizan su derecho al trabajo y la indiferencia e incumplimiento por parte de los empresarios y la falta de fiscalización e imposición de sanciones por parte de la entidad encargada de regular su cumplimiento
- 2 Las orientaciones valores y objetivos de la política sobre discapacidad que la comunidad internacional ha venido estableciendo durante las últimas décadas mantienen toda su vigencia Cada día somos más conscientes de la trascendencia que los problemas de discriminación desigualdad poca participación y limitación de derechos que actualmente se asocian a la discapacidad tienen en la comunidad El esfuerzo de organismos internacionales ha logrado modificar los términos o conceptos utilizados para referirse a las personas con discapacidad
- 3 La responsabilidad de impulsar cambios en materia de integración de las personas con discapacidad corresponde tanto al Estado como a la sociedad civil Este cambio sólo será posible mediante una acción

concertada que se sostenga en el tiempo y que se base en la voluntad de intervención y transformación de la realidad social

- 4 Para que la inserción de la persona con discapacidad al campo laboral sea efectiva es necesario atender sus necesidades de formación educativa y técnica. Es necesario fortalecer el vínculo entre los centros de formación de las personas con discapacidad y las empresas. Luego de egresar de los centros de formación las personas con discapacidad deben recibir una orientación profesional que les ayude a acceder al mercado laboral y desempeñarse exitosamente.
- 5 La educación y el empleo son para las personas con discapacidad los factores determinantes del proceso de integración social y los pilares de la igualdad y la dignidad.
- 6 Deben revisarse los contenidos curriculares de los planes de formación técnica que reciben las personas con discapacidad de manera que se vinculen directamente con tareas y actividades de trabajo.
- 7 En materia de legislación sobre las personas con discapacidad nuestro país ha logrado avances significativos en relación con sus derechos a la educación, integración social, al trabajo y a la asistencia social, a pesar de que varias leyes no están siendo implementadas plenamente.
- 8 Ni el ritmo ni la intensidad de los avances que se han producido y de los programas que se han ejecutado hasta el momento han resultado los adecuados para reducir de forma significativa el impacto de las

desventajas que afectan a las personas con discapacidad ya que los progresos legislativos no han supuesto en muchos casos el cambio real de las prácticas de discriminación y exclusión social

- 9 El análisis de la situación de las personas con discapacidad en nuestro país pone de relieve que en lo fundamental aun falta mucho para lograr superar los problemas que desde hace décadas situaron la discapacidad en la agenda social de los organismos internacionales
- 10 La atención a la discapacidad está hoy presente en todos los cuerpos legislativos y en la preocupación del Estado y de la ciudadanía en general Además se están defendiendo valores y principios comunes en relación con la discapacidad en particular y con la diversidad humana en general Cuestión diferente pero también absolutamente relevante es si se está siguiendo una estrategia comun en las estructuras de intervención y si los métodos y enfoques adoptados son suficientes y adecuados así como si los programas y prácticas dirigidos a mejorar la situación de las personas con discapacidad se desarrollan con la intensidad y la velocidad adecuadas a la dimensión del problema
- 11 La situación de las personas con discapacidad en el mundo sigue la misma senda de dualidad e injusticia que se ha abierto en las ultimas décadas con la fractura entre las sociedades prósperas y las empobrecidas La salud la accesibilidad al medio físico la educación el empleo los servicios sociales y de apoyo la protección social el ocio la

cultura el deporte el consumo el marco jurídico y el marco de participación siguen siendo los epígrafes habituales que llenan la agenda de los gobiernos en relación con la atención a la discapacidad

- 12 Es necesario reevaluar si se mantienen vigentes los postulados planteados los objetivos y las estrategias puestas en práctica para abordar el tema de la inserción laboral de los discapacitados al mercado laboral o si éstos planteamientos han cambiado con los nuevos contextos y las nuevas situaciones sociales Ese análisis debe permitirnos revisar los métodos de intervención y las pautas de conducta para adoptar los enfoques necesarios y diseñar las estrategias más adecuadas para conseguirlos
- 13 Con el propósito de lograr el respeto de la dignidad humana y eliminar la desigualdad de las personas discapacitadas debemos continuar ejerciendo una acción positiva La suma de la acción positiva y la no discriminación debe presidir la conducta social global y la de todos los actores de la sociedad poderes públicos instituciones corporaciones empresas grupos sociales organizados e individuos Tales son en suma los valores y principios vigentes en la comunidad internacional expresados en las normas y reglas adoptadas por la misma Valores y principios que han sido a su vez adoptados e incorporados a sus legislaciones por la inmensa mayoría de los países

- 14 Compartimos plenamente con la comunidad internacional los tres grandes objetivos en esta materia prevenir la discapacidad reducir y atenuar sus consecuencias garantizar la participación plena y activa en la sociedad y conseguir una vida autónoma basada en la libertad de elección personal
- 15 A pesar de los esfuerzos y logros obtenidos deben revisarse e intensificarse las acciones tendientes a lograr que las personas con discapacidad accedan efectivamente a bienes de subsistencia y de rehabilitación
- 16 La potenciación de redes sociales tales como familia comunidad local organizaciones publicas y privadas y el Estado constituye un factor fundamental en la integración social y laboral de las personas con discapacidad
- 17 Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad se fortalecerán con la educación y la presión que ejerzan las organizaciones de personas con discapacidad en defensa de la inclusión e igualdad plenas Debe ponerse un mayor énfasis en la promoción y creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral
- 18 Las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de obtener y conservar un empleo se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en si

misma y a que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas. La exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un desperdicio económico de niveles inaceptables.

19 Para obtener hoy un puesto de trabajo un empleo es necesario superar una larga serie de obstáculos y no pensamos concretamente en una persona con discapacidad sino en aquella que es considerada normal la que goza de buena salud ha encontrado medios para formarse y no posee ninguna limitación que lo inhabilite para capacitarse. Es una meta difícil para todos pero más aun para aquellas personas que presentan algún tipo de discapacidad. Hoy por hoy vivimos en una sociedad competitiva donde existe una gran cantidad de ofertas de aspirantes.

20 Uno de los grandes desafíos de nuestra sociedad es el reconocimiento y la aceptación del diferente de aquel cuya deficiencia física mental o sensorial lo hace distinto que permita integrarlo desde su condición como un sujeto que posee los derechos y deberes propios de todo ciudadano.

21 La respuesta al desafío que significa la integración al mundo del trabajo de las personas con discapacidad requieren que el Estado se comprometa con ella. Se trata de procurar desde el Estado que la sociedad se constituya en un medio más aceptable para una mayor gama de aptitudes y capacidades es decir de integrar la diferencia de reconocer y construir una ciudadanía plural.

22 En Panamá si bien pueden vislumbrarse algunos cambios en cuanto a la

Capítulo VI Conclusiones y Recomendaciones

problemática planteada no existen políticas laborales que tengan a la integración laboral de las personas con discapacidad como objetivo explícito constatándose aun la falta de un sistema integral de políticas sociales en pro de la integración de las personas con discapacidad Ellos no sólo desean ver atendidas sus reivindicaciones de participación e igualdad sino que desean vivir en una sociedad inclusiva solidaria y justa Anhelan la desaparición del dualismo que está condenando a muchos seres humanos a quedar al margen del progreso y reivindican un reparto más igualitario de la riqueza y de las oportunidades Saben que sólo en una sociedad decente y respetuosa con la dignidad y con los derechos de todos podrán ver satisfechos sus anhelos y están dispuestos a contribuir a la construcción de esa sociedad poniendo al servicio de todos los que como ellos se han sentido o se sienten discriminados el valor de su experiencia el fermento transformador de sus esperanzas y la fuerza serena y firme de su voluntad y de sus razones

23 Con una formación adecuada una buena adaptación del entorno y sobre todo una adecuada organización social basada en la integración y la cooperación se puede aprovechar todo el potencial que atesoran las personas con discapacidad

24 Ha aumentado el conocimiento acerca de los factores que inciden en la situación de las personas con discapacidad y acerca de su situación pero ese mayor conocimiento no siempre guía las estrategias y casi nunca

acompaña a las prácticas. Se ha conseguido el respaldo de la comunidad internacional para la sensibilización de los gobiernos y de los agentes sociales en relación con las obligaciones que se deben asumir para atender a sus ciudadanos con discapacidad. Llevamos décadas trabajando sobre los mínimos que deben cumplirse en esta materia elaborando normas de carácter multilateral, cartas sociales, códigos de conducta, legislación específica, programas de toda índole, sin que la realidad cambie con la intensidad requerida por el problema. Hemos asumido, como comunidad mundial, valores que ya están incorporados a nuestras normas y reglas, pero no siempre a nuestros esquemas mentales y a nuestras conductas. Tenemos anhelos y necesidades que podrían atenderse si lográramos un mayor compromiso de todos los agentes de la sociedad en la mejora de las condiciones que rodean la vida de las personas con discapacidad. Sin embargo, lo ya andado no es suficiente y el camino que debemos recorrer debe trazarse sobre nuevas estrategias coherentes y realistas.

- 25 Desde el Estado se debe velar por el cumplimiento de la legislación existente para asegurar el establecimiento de un sistema integral de políticas sociales de prevención, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad que reconozca sus derechos y les permita participar activa y plenamente de la vida social, logrando la integración en importantes ámbitos de socialización, como lo es el mundo del trabajo.

- 26 Las políticas sobre las personas con discapacidad deben apostar a la promoción de éstas como actores sociales y no como sujetos pasivos de la sociedad de la que forman parte destacándose además la necesidad de la participación activa de ellas mismas a la hora de elaborar políticas acordes a sus realidades
- 27 Los empresarios desconocen los derechos que amparan a la persona con discapacidad en el ámbito laboral
- 28 La falta de información sobre la preparación que reciben las personas con discapacidad y la falta de conocimiento sobre cómo manejarlas incide en la contratación por parte de los empresarios e influye en la no inserción de éstas al mundo laboral Los empresarios piensan que si contratan a las personas con discapacidad la producción disminuirá
- 29 Ninguna persona está exenta de adquirir una lesión que limite sus actividades de la vida diaria convirtiéndola en una persona con discapacidad
- 30 Las políticas de promoción de derechos y desarrollo de las personas con discapacidad deben estar acompañadas de políticas de información concientización y sensibilización a la sociedad para que ésta se abra a los discapacitados y logre avances de esa forma en el imaginario social acerca de la discapacidad pasando de una visión centrada en un objeto de protección social a una visión que reconozca sus derechos ciudadanos Solo así se podrá asegurar una participación real e integrada

en diferentes ámbitos de la vida social educación salud trabajo y esparcimiento

- 31 Puede afirmarse que existe actualmente una conciencia extendida respecto a considerar al fenómeno de la discapacidad más allá de su dimensión biomédica como un problema social producto de determinadas relaciones sociales y cargado de significados culturalmente aprendidos

RECOMENDACIONES

- 1 La familia deber dar el primer paso para que las personas con discapacidad obtengan ese lugar que merecen dentro de una sociedad inclusiva
- 2 La difusión publica de los derechos de las personas con discapacidad debe hacerse en forma específica ya que sólo se habla de incluir y no se dan los detalles de lo que esto involucra todavía se ve la inclusión y la inserción laboral como dos cosas aisladas
- 3 Los programas de capacitación de las personas con discapacidad deben investigar la demanda laboral real y a partir de allí desarrollar los contenidos que se requieren No se debe capacitar al personal en talleres que no ofrecen ningún beneficio
- 4 Las instituciones vinculadas con la formación de personas con discapacidad deben promover a sus egresados en las distintas áreas en

que están capacitados para que al momento que se requiera puedan insertarse en un puesto de trabajo

- 5 La sociedad debe ser sensibilizada de que las personas con discapacidad cuentan con las destrezas y habilidades que les permiten obtener un puesto de trabajo e integrarse de forma total
- 6 Cada oferta de trabajo debe ser evaluada para capacitar a la persona con discapacidad de acuerdo a las exigencias pedidas y procurar que el empleador quede satisfecho con la labor realizada
- 7 Sensibilizar a los empresarios para que disminuya la creencia de que contratando personas con discapacidad dañaran su imagen corporativa y para aumentar la confianza en ellos
- 8 Divulgar entre los empresarios las leyes de protección de las personas con discapacidad y los incentivos que ofrecen
- 9 Desarrollar jornadas de capacitación para los técnicos que laboran con personas con discapacidad en lenguaje de señas lectura labio facial y alfabeto manual
- 10 Realizar estudios para conocer la efectividad de las leyes que estimulan la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral y proponer reformas de ser necesario
- 11 El Estado panameño debe formular e implementar políticas publicas sociales que tengan como objetivos incluir al discapacitado en la sociedad reduciendo las barreras y logrando una verdadera participación

- 12 La SENADIS como ente rector de este tema debe desarrollar campañas de difusión de los derechos de las personas con discapacidad y disminución de los prejuicios hacia ellos
- 13 Fiscalizar el cumplimiento de las normas de protección de los derechos de las personas con discapacidad especialmente la Ley que establece la obligatoriedad a las empresas de contratarlos
- 14 Implementar planes de microcrédito que les permitan a las personas con discapacidad establecer sus propios negocios
- 15 Las personas con discapacidad deben ser el centro de referencia de todo planteamiento sobre discapacidad y los protagonistas de su propia vida Su proceso de integración coprotagonizado por las redes familiares y de solidaridad requiere que se incrementen los cauces para su participación social en las organizaciones de personas con discapacidad
- 16 La presencia social permanente y la visibilidad de las personas con discapacidad incrementa la corresponsabilidad y la participación Una robusta construcción de la imagen colectiva de la discapacidad enriquece el sistema de valores de la comunidad y permite avanzar hacia la plena normalización en una sociedad inclusiva
- 17 En un mundo en el que la discapacidad crece y se manifiesta de forma cada vez más diversa la disminución de la brecha social y económica de las personas con discapacidad requiere un gran incremento de los recursos puestos a disposición para este objetivo que ha de constituirse

en una prioridad del gasto social de los gobiernos y en un referente ético dentro de las estrategias de responsabilidad social de las empresas

18 Es preciso rediseñar nuevas estrategias y enfoques de intervención para la discapacidad en atención a los nuevos entornos y circunstancias centrando las grandes prioridades en la educación y el empleo tejiendo una sólida red social bajo los principios de no discriminación y acción positiva articulando mecanismos adecuados asumiendo la deficiencia y la discapacidad como derecho a la diferencia y respeto a la diversidad

19 La accesibilidad es un requisito del proceso de integración Esta debe garantizar funciones básicas de la vida cotidiana tales como moverse comunicarse y tener la posibilidad de utilizar los bienes y servicios puestos a disposición de los mercados sin ser discriminados como consumidores por su discapacidad Las nuevas oportunidades de las tecnologías de la información y la comunicación deben favorecer la integración debiendo impedirse el surgimiento de la brecha digital como nuevo factor de discriminación

20 El pleno desarrollo de los derechos sociales y económicos debe incorporar a las personas con discapacidad a los sistemas de protección de la salud de la seguridad social y de los servicios sociales La transferencia de conocimiento de carácter tecnológico y científico la atención de las peculiaridades de las personas con discapacidad en los sistemas de aseguramiento y su incorporación a los nuevos sistemas de

protección social deben ser algunos de los ejes de referencia en esta materia

- 21 La comunidad internacional debe compartir el conocimiento y los avances científicos y técnicos relativos a la discapacidad Frente a los retrocesos en la protección que provocan los nuevos contextos mundiales la situación de las personas discapacitadas debe seguir siendo un asunto abierto en la agenda internacional
- 22 El Estado debe adquirir un rol más activo en el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad estimulando la contratación por parte del sector privado haciendo cumplir las normas vigentes en esta materia regulando las formas y condiciones de contratación privada para asegurar la real integración
- 23 Realizar estudios para identificar las deficiencias en la formación y calificación de las personas con discapacidad e incluir en sus planes de estudio cursos específicos de capacitación laboral así como la formación en aquellas competencias y habilidades transversales para aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral y lograr un desempeño exitoso
- 24 Al momento de diseñar planificar e implementar políticas laborales sobre el empleo de las personas con discapacidad debe tenerse presente que es un asunto complejo en el que inciden varios factores socio-económicos culturales y psicológicos Es decir la inserción laboral de las

personas con discapacidad estará siempre en estrecha relación con la situación laboral planteada por el mundo del trabajo en una economía globalizada tecnificada y competitiva y frente a un mercado laboral exigente sin demasiada regulación las dificultades estarán siempre presentes y afectarán duramente a poblaciones vulnerables como las personas con discapacidad pero además intervendrán otros aspectos como los socioculturales que tienen que ver con la forma en que se evalúa la discapacidad con el potencial rol que se le adjudica a las personas con discapacidad en la dinámica social y con la exclusión de importantes espacios y ámbitos de la vida social que dificultan la plena integración Por ello el Estado debe considerar una intervención que promueva la participación de todos los individuos sin la necesidad de atenerse a una política asistencialista únicamente

- 25 Debe asignarse una particular importancia a la gestión del Estado pues éste debe asumir un compromiso moral y político de adoptar medidas para lograr el objetivo de igualdad de oportunidades
- 26 La responsabilidad de la inserción de los discapacitados al mercado laboral debe ser compartida entre las familias de las personas discapacitadas la comunidad los empresarios y el Estado quienes deben trabajar en forma coordinada para lograr una real integración
- 27 El Psicólogo Social como profesional estrechamente ligado a la defensa y promoción de los derechos y comprometido en los procesos de

construcción y fortalecimiento de la ciudadanía tiene mucho para aportar respecto a la problemática que significa la integración laboral de las personas con discapacidad reivindicando el derecho al trabajo así como promoviendo sus capacidades y autonomía con el fin último de asegurar su plena integración a la sociedad

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCON R Psicología Pobreza y Subdesarrollo INIDE Peru 1986
- ALVARO J L Desempleo y Bienestar Psicológico Editorial Siglo XXI Madrid 1992
- ALVARO J L GARRIDO A y TORREGROSA J R Psicología Social Aplicada Editorial McGraw Hill España 1996
- ARAUZ – Rovira J N Metodología de la Investigación Científica Imprenta Universitaria Panamá 1994
- ARDILA RUBEN Psicología social de la Pobreza En J Whittaker La psicología social en el mundo de hoy editorial Trillas México 1979
- BABBIE E R Métodos de Investigación por Encuesta México 1994
- BARAIBAR Ximena Articulación de lo diverso lecturas sobre la exclusión social y sus desafíos para el Trabajo Social En Servicio Social & Sociedad Nº 56 Ed Cortez San Pablo 1999
- BELTRÁN M Cinco vías de acceso a la realidad social En GARCÍA FERRANDO M et al El Análisis de la Realidad Social Alianza Madrid 1994
- BLALOCK H Construcción de Teorías en Ciencias Sociales Trillas México 1984
- BLALOCK H Introducción a la Investigación Social Editorial Amorrortu Argentina 1970
- BLANCH J M Psicología Social del Trabajo En ALVARO J L GARRIDO A y TORREGROSA J R Psicología Social Aplicada Editorial McGraw Hill Madrid 1996
- BLANCH J M Del viejo al nuevo paro un análisis psicológico y social Barcelona 1990
- BLAUG M El status empírico de la teoría del Capital Humano una panorámica ligeramente desilusionada En TOHARIA L El Mercado de Trabajo Teorías Explicativas Alianza Madrid 1983
- BLUM Milton y NAYLOR James Psicología Industrial sus Fundamentos Teóricos y Sociales Editorial Trillas México 1983
- BOREA R Fabián El Teletrabajo como opción laboral para las personas con discapacidad ASAC (Asociación de Ayuda al ciego) Informe Técnico 1999
- BOWLES S y GINTIS H El problema de la teoría del capital humano una crítica marxista En Educación y Sociedad No ° 1 Akal Madrid 1983
- BRAVERMAN H Trabajo y fuerza de trabajo En TOHARIA L El Mercado de Trabajo Teorías Explicativas Alianza Madrid 1983

- BRAVO G GONZALEZ H y RODRIGUEZ C La diferencia entre Empleo y Desempleo Revista La Educación en nuestras manos (2000)
- BROWN JA La Psicología Social en la Industria Editorial Fondo de Cultura Económica México 1990
- BUENDIA J Empleo estrés y salud Pirámide Madrid 2001
- CANALES Francisca H de Alvarado Eva Luz de y Pineda Elia Metodología de la Investigación Editorial Limusa S A 1998
- CARLOTTO M y GOBBI M Desempleo y Síndrome de Burnout Revista de Psicología de la Universidad de Chile Chile 2001
- CASADO Demetrio Ante la discapacidad Glosas Iberoamericanas Ed Lumen Colección Política Servicios y Trabajo Social Buenos Aires 1995
- CASAL J MASJUAN JM y PLANAS J La Inserción Profesional y Social de los Jóvenes Los Itinerarios de Transición entre los 14 y los 25 Años ICE UAB Barcelona 1989
- CASTEL Robert La metamorfosis de la cuestión social Una crónica del salariado Ed Paidós Buenos Aires 1997
- CASTELLS M et al Nuevas Tecnologías Economía y Sociedad en España Alianza Madrid 1986
- CASTELLS Manuel La sociedad red En La era de la información Economía Sociedad y Cultura Ed Alianza Madrid 1997
- CHIAVENATO I Introducción a la Teoría General de La Administración Editorial McGraw Hill Colombia 1996
- CHIAVENATO Idalberto Administración de Recursos Humanos Editorial McGrawHill México 1994
- COOLICAN Hugh Métodos de Investigación y Estadística en Psicología Editorial El Manual Moderno México 1997
- COOPER Dons Documentos Curso de Psicología Social I Departamento de Sociología Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Chile 1994
- COVOS E Milena Conceptos Comunes en la Metodología de la Investigación Sociológica UNAM México 1993
- DAVIS Keith y NEWSTROM John Comportamiento Humano en el trabajo – Comportamiento Organizacional Editorial McGraw Hill México 1997
- DE SAIZARBITORIA Ramón Integración Social Subnormal Editorial Karpos Madrid 1980
- DESSLER Gary Organización y Administración Editorial Limusa México 1991

- EGEA Carlos SARABIA Alicia Clasificación de la OMS sobre discapacidad
En Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad Murcia 2001
- FARRES María Teresa Integración laboral de personas con discapacidad
En Revista de Treball Social N°148 Barcelona 1997
- FIGUERA P La Inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo
Barcelona 1996
- FITOUSSI Jean Paul ROSANVALLON Pierre La nueva era de las
desigualdades Ed Manantial Buenos Aires 1997
- FLEISHMAN Edwin y BASS Alan Estudios de Psicología Industrial y del
Personal Editorial Trillas México 1979
- FOUCAULT Michael Genealogía del Poder En La vida de los hombres
infames Ed Endymian Madrid 1990
- GARCIA Ferrando M y Alvira F Técnicas de Investigación Editorial
Alianza Madrid 1992
- GARCÍA JM y GUTIÉRREZ R Inserción laboral y desigualdad en el
mercado de trabajo cuestiones teóricas En Revista Española de Investiga
ciones Sociológicas N° 75 Madrid 1996
- GARRIDO A Psicología Social del Desempleo En ALVARO J L
GARRIDO A y TORREGROSA J R Psicología Social Aplicada Editorial
McGraw Hill Madrid 1996
- GARRIDO L y REQUENA M Emancipación y adquisición las dos caras de
la integración en el mundo adulto En GARRIDO L y REQUENA M La
Emancipación de los Jóvenes en España MTAS Instituto de la Juventud
España 1997
- GERRIG y ZIMBARDO Psicología y Vida Editorial Pearson educación
México 2005
- GOODE William y Hatt Paul método de Investigación Social Editorial
Trillas México 1978
- GUERRERO A Manual de Sociología de la Educación Síntesis Madrid
1996
- GUIZAR Rafael Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones
Editorial Mc Graw Hill México 1988
- HALE Gloria Manual para Minusválidos Editorial Blune Madrid 1980
- HARDYCK Curtis Petronovich Lewis Investigación en Ciencias Sociales
Nueva Editorial Interamericana México 1977
- HERNANDEZ - SAMPIERI Roberto y otros Metodología de la Investigación
Editorial Mc Graw Hill México 2003

- HUICI C Psicología social cognitiva En PERAITA H Psicología Cognitiva y Ciencia Cognitiva UNED 1986
- HUNT Allan y MONROE Berkowitz Las nuevas tecnologías y el acceso al mercado del trabajo de las personas discapacitadas OIT España 1992
- JAHODA M Empleo y Desempleo Un Análisis Socio-Psicológico Editorial Morata Madrid 1987
- KATZ D y KANT R L Psicología social de las Organizaciones Editoral Trilla México 1990
- KERLINGER Fred N Investigación del Comportamiento Editoral Mc Graw Hill México 1997
- KOLB David RUBIN Irwing y MCINTYRE James Psicología de las Organizaciones Editoral Prentice Hall México 1989
- LACAL Zuco Antonio Apoyo al empleo de las personas con discapacidad CONADIS 2002
- LACASA P y GARCÍA J A Algunos modelos teóricos recientes en el estudio del desarrollo cognitivo En PERAITA H Psicología Cognitiva y Ciencia Cognitiva UNED Madrid 1986
- LEON Orfelio y Montero Ignacio Diseños de Investigaciones Editoral Mc Graw Hill México 1998
- LIGHT KELLER y CALHOUN Sociología Editoral Mc Graw Hill Colombia 1991
- LINDGREN Henry Introducción a la Psicología Social Editoral Trillas México 1976
- MACHADO Clarita y otros Guía para la recuperación de experiencias en procesos de integración normalizada de persona con discapacidad en la formación profesional integral OIT Montevideo 1999
- MAGALLON F Discapacidad Políticas para el Siglo XXI Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España 2005
- MALCOLM Harper y MOMM Willi Trabajo independiente para personas incapacitadas OIT Ginebra 1990
- MANN Elementos de psicología social Editoral Limusa México 1973
- MARIN Gerardo La Psicología Social en Latinoamérica Editoral Trillas México 1975
- MATHESON Douglas Bruce I Richard y Bauchamp Kenneth Diseños y Análisis de Investigación Compañía Editoral Continental México 1983
- MAZABEL GALARZA César Diccionario de Recursos Humanos Editoral Litho-Caribe Caracas 2000

- MESENGUER Luis El trabajo en el Uruguay Una carrera con obstáculos para la persona con discapacidad MSP CNHD Montevideo 2006
- MIGUEZ María Noel Construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión Mimeo de Tesis de Maestría UDELARUFRJ Montevideo 2003
- MOMM Willi y KONIG Andreas De la rehabilitación basada en la comunidad a los programas de Integración Comunitaria OIT Ginebra 1990
- MORRIS y MAISTO Psicología Editorial Pearson Educación México 2001
- MUCHINSKI P Psicología Aplicada al Trabajo una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional Editorial Desclee De Bruwer España 1994
- MYERS David Psicología Social Editorial McGraw Hill México 1995
- NAMAKFOROOSH Mohammad Naghi Metodología de la Investigación Editorial Limusa S A de C V México 1992
- PANTANO Liliana La discapacidad como problema social Un enfoque sociológico reflexiones y propuestas Ed EUDEBA Colección Temas Buenos Aires 1987
- PEIRO J M y MORET D Socialización Laboral y Desempleo Juvenil la Transición de la Escuela al Trabajo Nau Llibres Valencia – España 1987
- PEIRO J M y PRIETO F Tratado de Psicología del Trabajo Madrid 1996
- PEIRO J M PRIETO F BRAVO M J RIPOLL P RODRIGUEZ I HONTANGAS P y SALANOVA M Los Jóvenes ante el primer empleo el significado del Trabajo y su medida Nau Llibres Valencia-España 1993
- PEIRO J M Psicología de la Organización UNED Madrid 1986
- POLLACK M Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género Documento elaborado para la CEPAL en conjunto con la ONU 1997
- PRATTS S La política social en Puerto Rico Editorial Portacoeli Puerto Rico 1987
- PRIETO F PEIRO J M BRAVO M J RIPOLL P RODRIGUEZ I HONTANGAS P y SALANOVA M Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación Nau Llibres Valencia España 1993
- QUINTANILLA I Psicología Económica Editorial McGrawHill México 1997
- QUIRK Thomas Métodos de Investigación en Psicología Editorial Limusa México 1983
- REYES Agustín Administración de Personal – Relaciones Humanas Editorial Limusa México 1994
- ROBBINS Sthepen Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica Editorial McGraw Hill México 1996

- ROBBINS Stephen Comportamiento Organizacional Editorial McGraw Hill México 1994
- RODRIGES Aroldo Psicología Social Editorial Trillas México 1986
- RODRIGUEZ Andres y ARDID Carmen Psicología Social y Políticas Publicas En Psicología Social Aplicada ALVARO José y otros Editorial McGrawHill España 1997
- SANCHEZ LLAMOSA José Pedro (compilador) – Vanos Autores Integración Laboral de los Deficientes Mentales INSERSO (Servicio Social de Minusválidos Físicos y Psíquicos) y Fundación Mediterránea – Patronato para Ayuda de Deficientes Mentales Madrid 1980
- SCHLITZ Duane Psicologia Industrial Editorial McGrawHill México 1994
- SHAKESPEARE Rosmary La Psicología de la Invalidez Editorial Continental S A México 1981
- SPECTOR P Psicología Industrial y Organizacional Editorial Manual Moderno México 2002
- STRAUSS G y SAYLES L Problemas Humanos en la Administración Editorial Prentice Hall México 1981
- TORREGROSA J R BERGERE J y ALVARO J L Juventud Trabajo y Desempleo un Análisis Psicosociológico Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Madrid 1989
- VILLARREAL Juan La exclusión social Ed Norma Buenos Aires 1996
- WEINERT A B Manual de Psicología de la Organización la Conducta Humana en las Organizaciones Barna Herder 1985
- WERTHER W y KEITH D Administración de Personal y Recursos Humanos Editorial McGraw Hill México 1996
- WHITTAKER J La Psicología Social en el Mundo de Hoy Editorial Trillas México 1979
- WOOD Gordon Fundamentos de la Investigación Psicológica Editorial Trillas México 1984
- XIBERRAS Martine As teorias da exclusao Para uma construação do imaginario do desvio Instituto Piaget Lisboa 1996
- YAÑEZ R Algunas Consecuencias Psicológicas Asociadas al Desempleo Documento Impreso Universidad de Concepción 2005
- ZEPEDA F Psicología Organizacional Editorial Addison Wesley Longman México 1999

FUENTES DOCUMENTALES

- Compromiso de ATLAPA Colocación del tema de la Discapacidad y los Derechos Humanos en la agenda nacional Panamá 1995
- Compromiso de ATLAPA Reflexión Colectiva sobre la Discapacidad y Propuesta de la Política Nacional de atención a las Personas con Discapacidad Panamá 2000
- Compromiso de El Salvador Presentación del Programa de eliminación de barreras arquitectónicas
- Consejo Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (CONADIS) Plan Estratégico Nacional 2005-2009 Panamá
- Contraloría General de la Republica Estimaciones y Proyecciones de la Población en la Republica de Panamá años 2000-2015 y 2020
- Contraloría General de la Republica de Indicadores Sociodemográficos Panamá agosto 2009
- Contraloría General de la Republica Panamá en Cifras 1999-2004
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad Guatemala Ciudad de Guatemala 7 de junio de 1999
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006
- Declaración de Cartagena de Indias Que reafirma las normas establecidas para la prevención de la discapacidad y la integración socio-laboral efectiva de personas con limitaciones físicas sensoriales y físicas Colombia 1992
- Declaración de Managua Que formula el desarrollo de políticas sociales a favor de los niños y jóvenes con discapacidad y sus familias Nicaragua 1993
- Federación Nacional de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad (FENAPAPEDI) Primer Congreso Interamericano y Tercer Seminario Nacional sobre Discapacidad y Derechos Humanos 2005
- Informe Regional de las Américas Monitoreo Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad EE UU Chicago 2004
- Informe Integración de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional de América Latina OIT Reunión técnica Montevideo 1991
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO Empleo y discapacidad España 1998
- Junta de Andalucía Sevilla España Integración laboral en Andalucía
- Ministero de Economía y Finanzas y Contraloría General de la Republica (Instituto Nacional de Estadística y Censo) Panamá Informe Final Encuesta de Niveles de Vida Panamá 2008
- Ministero de Economía y Finanzas Panamá Mapas de Pobreza y Desigualdad a nivel de distritos y corregimientos Panamá 2006

- Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Naciones Unidas 1994
- Organización de las Naciones Unidas Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006
- Organización de las Naciones Unidas Declaración de los Derechos del Retardado Mental 1971
- Organización de las Naciones Unidas Declaración de los Derechos de los Impedidos 1975
- Organización de las Naciones Unidas Declaración del Año Internacional de los Impedidos Plena Participación e Igualdad 1981
- Organización de las Naciones Unidas Declaración Universal de los Derechos del Hombre 1948
- Organización de las Naciones Unidas Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 1994
- Organización de las Naciones Unidas Programa de Acción Mundial de las Personas Minusválida y Proclamación del decenio para las personas minusválidas (1983-1992) 1982
- Organización de las Naciones Unidas Resolución para la Prevención de la Discapacidad y Rehabilitación de las Personas Minusválidas 1975
- Organización de las Naciones Unidas Sobre la violación de los derechos humanos y las personas minusválidas 1986
- Organización de las Naciones Unidas Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 1993
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) Diagnóstico Regional de la Rehabilitación Profesional y el Empleo de las Personas Discapacitadas en Centro América y Panamá Costa Rica 1992
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) Introducción al estudio del trabajo Editorial Noriega – Limusa México 1941
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) La Rehabilitación Profesional de los Impedidos Participación en Igualdades Plenas Ginebra – Suiza 1998
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) Principios Fundamentales de la Readaptación Profesional de los Inválidos Ginebra – Suiza 1974
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo 2001
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) Tendencias Mundiales del Empleo Ginebra – Suiza 2004
 - Organización Internacional del Trabajo Convenio N° 159 Sobre la Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas Conferencia General 1983
 - Organización Panamericana de la Salud Organización Mundial de la Salud e Instituto de Mayores y Servicios Sociales (OPS- OMS IMSERSO)

- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud 2001
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Informe Nacional de Desarrollo Humano Panamá 2002
- Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Panamá Panamá 2006
- Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) Informe Final Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS) Panamá 2006
- Secretaría Nacional de Discapacidad Organización Panamericana de la Salud Ministerio de Salud (SENADIS-OPS-MINSA) La Discapacidad en Panamá Situación actual y perspectiva Panamá 2005

TRABAJOS DE GRADUACIÓN

- GUARDIA Nedeika El discapacitado como trabajador en la legislación Panameña Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Universidad de Panamá 1997
- SUERO Eduardo El Impedido y su Tratamiento Legal Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Universidad de Panamá 1981
- VILLARREAL César Un estudio socio jurídico del Minusválido en el Derecho Positivo Panameño Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Universidad de Panamá 1989

TEXTOS LEGALES

- Acuerdo Municipal No 19 de 10 de febrero de 1998 Por el cual se establecen las normas de diseño para la construcción de edificios de acceso al público y espacios de uso público ubicados en el distrito de Panamá dirigidas a garantizar la accesibilidad con entorno físico y las facilidades de uso a personas con discapacidad y/o movilidad reducida
- Acuerdo Municipal No 88 de 2002 que establece normas de diseño para la Construcción de Edificios con acceso para los Discapacitados y regula el uso de estacionamientos reservados para vehículos conducidos por personas con discapacidad o quienes los transporten
- Código de la Familia Artículo No 518 (Libro II) que establece la igualdad de derechos a las personas con discapacidad tal como lo indica la constitución y otras leyes
- Ley 15 de 1990 Convención de los derechos del niño
- Código de Trabajo de la República de Panamá

Convenio No 159 (OIT) Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas 1985

Decreto Ejecutivo No 60 de 19 de abril de 1993 del Ministerio de Hacienda y Tesoro Por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el artículo No 14 de la Ley No 1 de 28 de enero de 1992 a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado (Gaceta Oficial No 22 276 de 3 de mayo de 1993)

Decreto Ejecutivo No 88 de 7 de junio de 1993 Por el cual se reglamenta el beneficio establecido en el artículo No 14 de la Ley No 1 de 28 de enero de 1992 a favor de los empleadores que contraten personal discapacitado (Gaceta Oficial No 22 310 de 18 de junio de 1993)

Decreto Ejecutivo No 88 de 12 de noviembre de 2002 Por medio del cual se reglamenta la Ley No 42 de 27 de agosto de 1999 por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Decreto Ejecutivo No 46 de 28 de diciembre de 1998 Por medio del cual se establecen las normas para la atención de Personas con Discapacidad y se adoptan otras disposiciones con relación a la Equiparación de Oportunidades

Decreto Ejecutivo No 103 de 1 de septiembre de 2004 Por medio del cual se crea la Secretaria Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (SENADIS) y el Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

Decreto Ejecutivo No 9 de 8 de marzo de 2005 Por medio del cual se crea Oficina para el desarrollo socioeconómico de las Personas con Discapacidad (SENADIS) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Ley No 1 de 1992 que establece Incentivos a favor de los Empleadores que contraten Personal Discapacitado

Ley No 3 de 17 de mayo de 1995 Código de la Familia

Ley No 1 de 28 de enero de 1992 Por la cual se protege a las personas discapacitadas auditivas se modifican los artículos Nos 19 y 20 de la Ley 53 de 30 de noviembre de 1951 se crea el departamento de colocación selectiva en la Dirección Nacional de Empleo del MITRADEL y se adoptan otras medidas (Gaceta Oficial No 21 964 de 31 de enero de 1992)

Ley No 18 de 8 de noviembre de 1993 Por la cual se aprueba el Convenio sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Persona Inválidas (Convenio 159) adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el 20 de junio de 1983 (Gaceta Oficial No 22413 de 15 de noviembre de 1993)

Ley No 42 de 1997 por la cual se crea el Ministerio de la Juventud la Mujer la Niñez y la Familia y se crea la Dirección Nacional de Discapacidad

Ley No 42 de 27 de agosto de 1999 por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Ley No 59 de 28 de diciembre de 2005 Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral
Plan Estratégico Nacional para la Inclusión Social de las Personas con discapacidad y sus familias 2005-2009
Reglamento de Tránsito Vehicular (Art 178) que prohíbe estacionarse en los sitios para las personas con discapacidad

ANEXO No 1 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

ANEXO NO 1

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Entrevista de Profundidad
Universidad de Panamá Tesis de Grado
Maestría en Psicología Social y Organizacional
Inserción de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Panameño

Fecha _____

Entrevista No _____

Persona con Discapacidad

Buenos días/tardes/noches mi nombre es _____ estoy realizando varias Entrevistas de Profundidad a Personas con Discapacidad en las cuales deseo conocer su opinión sobre la Inserción de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Panameño como parte de mi trabajo de grado de la Maestría en Psicología Social y Organizacional Le solicito muy respetuosamente su cooperacion

Usted puede contestar con la mayor naturalidad ya que no existen respuestas correctas o incorrectas Cada persona contesta de acuerdo a la forma como ve las cosas todos sus comentarios serán bien recibidos Sus opiniones serán confidenciales y sólo se utilizarán para los fines de la investigación

Pregunta de Filtro

¿Posee usted alguna discapacidad física visual o auditiva congénita o adquirida?

- Sí (continúe con la entrevista)
 No (finalice la entrevista)

¿Es usted mayor de edad y está contratado por tiempo indefinido en una entidad gubernamental o empresa privada?

- Sí (continúe con la entrevista información demográfica y sociolaboral)
 No (finalice la entrevista)

Información Demográfica y Sociolaboral

Sexo

- Masculino
 Femenino

Estado Civil

- Casado/Unido
 Soltero
 Viudo/Divorciado/Separado

Tipo de Discapacidad

- Física
 Visual
 Auditiva

Origen de la Discapacidad

- Congénita
 Adquinda Enfermedad Accidente de Tránsito Otro

Edad

- 18 a 25 26 a 33 34 a 41
 42 a 49 50 a 58 59 ó más

Ingreso Individual Mensual

- 300 a 599 600 a 999 1000 a 1499
 1500 a 1999 2000 a 2499 2500 a 2999 3000 ó más

Ingreso Familiar Mensual

- 300 a 599 600 a 999 1000 a 1499
 1500 a 1999 2000 a 2499 2500 a 2999 3000 ó más

Grupo Familiar ¿Cuántas personas aportan al ingreso familiar y que parentesco tienen con usted?

Cantidad	Parentesco con el entrevistado
Persona No 1	
Persona No 2	
Persona No 3	

Educación Nivel educativo más alto aprobado

Educación Básica o menos	Universidad Completa
Educación Media Completa	Universidad Incompleta
Educación Media Incompleta	Postgrado/Maestría
Educación Vocacional o Técnica	Doctorado

Ocupación Actual

Asalariado Gubernamental	Asalariado Empresa Privada
-----------------------------	-------------------------------

Ocupación Anterior

Hijos en el Hogar ¿Cuántos hijos residen con usted y qué edad tienen?

Hijo	Edad
Hijo No 1	
Hijo No 2	
Hijo No 3	
Hijo No 4	

Dirección Residencial

Provincia _____ Distrito _____
 Corregimiento _____ Barrio _____

Cuestionario

A Conocimiento Evaluación y Percepción del Cumplimiento de Leyes Normas y Reglamentos vigentes en la Republica de Panamá relacionados con las personas con discapacidad

1 ¿Conoce usted las Leyes y normas vigentes relacionadas con las personas con discapacidad?

Sí
 No

2 ¿Cuál/les conoce? Por favor mencióneme alguna

3 ¿Cómo evalúa su aplicación o cumplimiento?

- Total
- Parcial
- No están siendo aplicadas

4 ¿Las sanciones y multas por incumplimiento de estas Leyes y normas están siendo aplicadas?

- Sí
- Parcialmente
- No

5 ¿Cómo calificaría la divulgación de estas leyes?

- Suficiente
- Insuficiente
- No han sido divulgadas

¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique

6 ¿Cuál considera usted el principal obstáculo para el cumplimiento de estas leyes y normas?

- El Gobierno
- La Empresa Privada
- Las Personas con Discapacidad
- Otro

Por favor explíqueme un poco más

7 ¿Cómo calificaría usted el papel que han jugado las personas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad en el cumplimiento de éstas leyes y normas?

- Bueno
 Regular
 Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarlo? Explique

B Modelos o Experiencias implementadas en Panamá con el propósito de lograr la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

8 ¿Conoce usted algunas acciones desarrolladas por el gobierno en los últimos años en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad?

- Sí
 No
¿Cuáles?

9 ¿Cómo las evalúa?

- Buenas
 Regulares
 Deficientes

¿Cree usted que pueden ser mejoradas? Explique

10 ¿Ha participado o se ha beneficiado usted de alguna de ellas?

- Sí
 No

Por favor narre brevemente su experiencia

11 ¿Conoce usted algun Programa de Capacitación Empresarial dirigido a las personas con discapacidad?

- Si
 No

¿Puede darme un ejemplo?

¿Ha participado usted cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo?

12 ¿Conoce usted el modelo de "Talleres Protegidos" de inclusión laboral de personas con discapacidad?

- Si
 No

¿Puede darme un ejemplo?

¿Ha participado usted cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo?

C Papel del Estado la Empresa Privada los Organismos No Gubernamentales los Organismos Internacionales y las Organizaciones de Personas con Discapacidad en el proceso de integración laboral

13 ¿Cómo evalúa usted la coordinación entre las entidades gubernamentales la empresa privada los organismos no gubernamentales los organismos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad?

- Buena
 Regular
 Deficiente

14 ¿Conoce usted la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)?

- Si
 No

¿Sabe cuáles son sus funciones?

- Si
 No

Por favor méncioneme una

¿Qué opina de la labor realizada por ellos?

- Buena
 Regular
 Deficiente

D Campañas de Sensibilización y Jornadas Informativas sobre el tema de los derechos y la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

15 ¿Conoce usted alguna campaña en los medios masivos de comunicación sobre los derechos de las personas con discapacidad?

- Si
 No

Por favor méncioneme una

¿Como evalua esta Campaña de Sensibilización?

- Buena
- Regular
- Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarla? Explique

16 ¿Conoce usted de la realización de Jornadas Informativas o de Sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad?

- Si
- No

¿Ha participado usted?

- Si
- No

¿Cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlas?

E Igualdad y Respeto de los Derechos de las personas con discapacidad en el Ambiente laboral

17 Describame por favor brevemente un día normal de trabajo

18 Por favor explíqueme de manera resumida cómo fue su proceso de integración o acceso al mercado laboral

19 De los cinco aspectos siguientes (leer los indicados en los literales a b c d y e) cuál considera usted como el principal obstáculo o limitante que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral

- a La educación/capacitación
- b Los problemas económicos
- c Los problemas familiares
- d La discriminación/compasión o prejuicios de sus Compañeros o Jefes
- e La accesibilidad a los lugares de Trabajo (transporte rampas escaleras estacionamientos etc)

Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante

¿Qué estrategias o políticas sugiere usted para disminuir o eliminar este obstáculo o limitante?

20 ¿Cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos?

- Sí
- No

Por favor explique y de ejemplos

21 ¿Cree usted que una persona con discapacidad recibe igual salario por igual trabajo comparada con otra persona no discapacitada?

- Sí
- No

22 Cree usted que en las instituciones estatales o empresas privadas las personas con discapacidad tienen igual posibilidad de ascenso o promoción

- Sí
- No

Por favor explique y de ejemplos

23 ¿De los siguientes prejuicios sobre las personas con discapacidad en los ambientes laborales (leer los indicados en los literales a b c y d) cuál considera usted el principal?

- a Las personas con discapacidad son incapaces y representan una carga
- b Las personas con discapacidad son vulnerables y tienen mayores riesgos de accidentes
- c Las personas con discapacidad presentarán problemas de ausencias y tardanzas
- d Las personas con discapacidad no poseen la educación o capacitación requerida

Por favor explique y de ejemplos

Entrevista de Profundidad
Universidad de Panamá Tesis de Grado
Maestría en Psicología Social y Organizacional
Inserción de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Panameño

Fecha _____

Entrevista No _____

Experto/Técnico en el Tema de Discapacidad

Buenos días/tardes/noches mi nombre es _____ estoy realizando vanas Entrevistas de Profundidad a Personas Expertos/Técnicos en el tema en las cuales deseo conocer su opinión sobre la Inserción de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Panameño como parte de mi trabajo de grado de la Maestría en Psicología Social y Organizacional Le solicito muy respetuosamente su cooperación

Usted puede contestar con la mayor naturalidad ya que no existen respuestas correctas o incorrectas Cada persona contesta de acuerdo a la forma como ve las cosas todos sus comentarios serán bien recibidos Sus opiniones serán confidenciales y sólo se utilizarán para los fines de la investigación

Pregunta de Filtro

¿Trabaja usted en el tema de personas con discapacidad como técnico en una entidad del estado una organización no gubernamental un organismo internacional o una organización de personas con discapacidad?

Sí (continúe con la entrevista)

No (finalice la entrevista)

Información Demográfica y Sociolaboral

Sexo

Masculino

Femenino

Estado Civil

Casado/Unido

Soltero

Viudo/Divorciado/Separado

Edad

- 18 a 25 26 a 33 34 a 41
 42 a 49 50 a 58 59 ó más

Educación Nivel educativo más alto aprobado

<input type="checkbox"/>	Educación Básica o menos	<input type="checkbox"/>	Universidad Completa
<input type="checkbox"/>	Educación Media Completa	<input type="checkbox"/>	Universidad Incompleta
<input type="checkbox"/>	Educación Media Incompleta	<input type="checkbox"/>	Postgrado/Maestría
<input type="checkbox"/>	Educación Vocacional o Técnica	<input type="checkbox"/>	Doctorado

Cuestionario

Conocimiento y Percepción del Cumplimiento de Leyes Normas y Reglamentos vigentes en la Republica de Panamá relacionados con las personas con discapacidad

1 ¿Conoce usted las Leyes y normas vigentes relacionadas con las personas con discapacidad?

- Si
 --No

2 ¿Cuál/les conoce?

3 ¿De las leyes y normas que le mencionaré a continuación dígame cuáles conoce?

- Convenio No 159 (OIT) 1985 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas
 Ley No 1 de 1992 que establece Incentivos a favor de los Empleadores que contraten Personal Discapacitado
 Ley No 42 de 1999 que establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
 Acuerdo Municipal No 88 de 2002 que establece Normas de Diseño para la Construcción de Edificios con acceso para los Discapacitados y Regula el uso de estacionamientos reservados para vehículos conducidos por personas con discapacidad o quienes los transporten rampas barandales elevadores)

- Ley No 59 que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades que produzcan discapacidad laboral
- Reglamento de Tránsito Vehicular (Art 178) que prohíbe estacionarse en los sitios para las personas con discapacidad
- Código de la Familia Artículo No 518 (Libro II) que establece la igualdad de derechos a las personas con discapacidad tal como lo indica la constitución y otras leyes

4 ¿Qué opina de ella/s?

5 ¿Cómo evalúa su aplicación o cumplimiento?

- Total
- Parcial
- No están siendo aplicadas

Por favor explíqueme un poco más

6 ¿Las sanciones y multas por incumplimiento de estas Leyes y normas están siendo aplicadas?

- Si
- Parcialmente
- No

Por favor explíqueme un poco más

7 ¿Cómo calificaría la divulgación de estas leyes?

- Suficiente
- Insuficiente
- No han sido divulgadas

¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique

8 ¿Cuál considera usted el principal obstáculo para el cumplimiento de estas leyes y normas?

- El Gobierno
- La Empresa Privada
- Las Personas con Discapacidad
- Otro

Por favor explíqueme un poco más

9 ¿Cómo calificaría el papel que han jugado los Técnicos o Expertos de las entidades del Estado de las Organizaciones no Gubernamentales de los Organismos Internacionales y de las Organizaciones de Personas con Discapacidad en el cumplimiento de éstas leyes y normas?

- Bueno
- Regular
- Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarlo? Explique

B Conocimiento Evaluación y Percepción de Cumplimiento de las Estrategias Políticas Publicas y Leyes que pretenden integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral

10 ¿Conoce usted las políticas publicas de inclusión social en materia de integración de las personas con discapacidad al mercado laboral?

- Si
- No

11 ¿Cómo las evalúa?

- Buenas
- Regulares
- Deficientes

¿Cree usted que deben ser mejoradas? Explique

12 ¿Cómo calificaría su divulgación?

- Suficiente
- Insuficiente
- No han sido divulgadas

¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique

13 La Ley No 42 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad establece que en las planillas de las empresas con más de 50 empleados el 2% deben ser personas con discapacidad ¿Cuál cree usted que es la principal razón por la cual no se cumplen con éste y otros derechos?

- Costos
- Prejuicios
- Educación/Capacitación insuficiente
- Otros

Por favor explíqueme un poco más

14 ¿Está siendo aplicada la sanción de pago del salario mínimo por cada persona dejada de contratar?

- Sí
- Parcialmente
- No

Por favor explíqueme un poco más

15 ¿Conoce usted el Plan Estratégico Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2005-2009)?

- Sí
- No

Se han cumplido sus objetivos Por favor explique

C Modelos o Experiencias implementadas en Panamá con el propósito de lograr la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

16 ¿Conoce usted algunas acciones desarrolladas por el Gobierno en los últimos años en materia de integración laboral de las personas con discapacidad?

- Sí
- No

¿Cuáles?

17 ¿Cómo las evalúa?

- Buenas
- Regulares
- Deficientes

¿Cree usted que pueden ser mejoradas? Explique

18 ¿Ha participado usted de alguna de ellas?

- Si
- No

Por favor narre brevemente su experiencia

19 ¿Conoce usted algun Programa de Capacitación Empresarial dirigido a las personas con discapacidad?

- Si
- No

¿Puede darme un ejemplo?

¿Ha participado usted cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo?

20 ¿Conoce usted el modelo de Talleres Protegidos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

Sí

No

¿Puede darme un ejemplo?

¿Qué sugiere para mejorarlo?

D Papel del Estado la Empresa Privada los Organismos No Gubernamentales los Organismos Internacionales y las Organizaciones de Personas con Discapacidad en el proceso de integración laboral

21 ¿Cómo evalúa usted la coordinación entre las entidades gubernamentales la empresa privada los organismos no gubernamentales los organismos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad?

Buena

Regular

Deficiente

¿Cuáles considera usted que han sido los principales logros y fallas? Por favor explique

22 ¿Qué sugiere para hacer más eficiente esta coordinación?

23 ¿Conoce usted la Secretara Nacional de Discapacidad (SENADIS) y el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS)?

- Si
 No

¿Sabe cuáles son sus funciones?

- Si
 No

Por favor méncioneme una

¿Qué opina de la labor realizada por ellos?

- Buena
 Regular
 Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarla? Explique

E Campañas de Sensibilización y Jornadas Informativas sobre el tema de los derechos y la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

24 ¿Conoce usted alguna campaña en los medios masivos de comunicación sobre los derechos de las personas con discapacidad?

- Si
 No

Por favor méncioneme una

¿Cómo evalua esta Campaña de Sensibilización?

- Buena
 Regular
 Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarla? Explique

25 ¿Conoce usted de la realización de Jornadas Informativas o de Sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad?

- Sí
 No

¿Ha participado usted?

- Sí
 No

¿Cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlas?

F Igualdad y Respeto de los Derechos de las personas con discapacidad en el Ambiente laboral

26 De los cinco aspectos siguientes (leer los indicados en los literales a b c d y e) cuál considera usted como el principal obstáculo o limitante que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral

- a La educación/capacitación
- b Los problemas económicos
- c Los problemas familiares
- d La discriminación/compasión o prejuicios de sus Compañeros o Jefes
- e La accesibilidad a los lugares de Trabajo (transporte rampas escaleras estacionamientos etc)

Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante

27 ¿Qué estrategias o políticas sugiere usted para disminuir o eliminar este obstáculo o limitante?

28 ¿Cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos?

Sí

No

Por favor explique y de ejemplos

29 ¿Cree usted que una persona con discapacidad recibe igual salario por igual trabajo comparada con otra persona no discapacitada?

Sí

No

30 Cree usted que en las instituciones estatales o empresas privadas las personas con discapacidad tienen igual posibilidad de ascenso o promoción

Sí

No

Por favor explique y de ejemplos

31 ¿De los siguientes prejuicios sobre las personas con discapacidad en los ambientes laborales (leer los indicados en los literales a b c y d) cuál considera usted el principal?

a Las personas con discapacidad son incapaces y representan una carga

b Las personas con discapacidad son vulnerables y tienen mayores riesgos de accidentes

c Las personas con discapacidad presentarán problemas de ausencias y tardanzas

d Las personas con discapacidad no poseen la educación o capacitación requerida

Por favor explique y de ejemplos

Entrevista de Profundidad
Universidad de Panamá Tesis de Grado
Maestría en Psicología Social y Organizacional
Inserción de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Panameño

Fecha _____

Entrevista No _____

Empresario/Director o Jefe de Recursos Humanos

Buenos días/tardes/noches mi nombre es _____ estoy realizando varias Entrevistas de Profundidad a Empresarios Gerentes/Directores o Jefes de Recursos Humanos de instituciones o empresas en las que laboren personas con discapacidad en las cuales deseo conocer su opinión sobre la Inserción de las Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Panameño como parte de mi trabajo de grado de la Maestría en Psicología Social y Organizacional Le solicito muy respetuosamente su cooperación

Usted puede contestar con la mayor naturalidad ya que no existen respuestas correctas o incorrectas Cada persona contesta de acuerdo a la forma como ve las cosas todos sus comentarios serán bien recibidos Sus opiniones serán confidenciales y sólo se utilizarán para los fines de la investigación

Pregunta de Filtro

¿Es usted Empresario Gerente/Director o Jefe de Recursos Humanos de una empresa privada o entidad gubernamental en la que laboran personas con discapacidad?

- Sí (continúe con la entrevista)
 No (finalice la entrevista)

Información Demográfica y Sociolaboral

Sexo

- Masculino
 Femenino

Estado Civil

- Casado/Unido
 Soltero
 Viudo/Divorciado/Separado

Edad

- 18 a 25 26 a 33 34 a 41
 42 a 49 50 a 58 59 ó más

Educación Nivel educativo más alto aprobado

<input type="checkbox"/>	Educación Básica o menos	<input type="checkbox"/>	Universidad Completa
<input type="checkbox"/>	Educación Media Completa	<input type="checkbox"/>	Universidad Incompleta
<input type="checkbox"/>	Educación Media Incompleta	<input type="checkbox"/>	Postgrado/Maestría
<input type="checkbox"/>	Educación Vocacional o Técnica	<input type="checkbox"/>	Doctorado

Cuestionario

A Conocimiento y Percepción del Cumplimiento de Leyes Normas y Reglamentos vigentes en la Republica de Panamá relacionados con las personas con discapacidad

1 ¿Conoce usted las Leyes y normas vigentes relacionadas con las personas con discapacidad?

- Sí
 No

2 ¿Cuál/les conoce?

3 ¿De las leyes y normas que le mencionaré a continuación dígame cuáles conoce?

- Convenio No 159 (OIT) 1985 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas
- Ley No 1 de 1992 que establece incentivos a favor de los Empleadores que contraten Personal Discapacitado
- Ley No 42 de 1999 que establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
- Acuerdo Municipal No 88 del 2002 que establece Normas de Diseño para la Construcción de Edificios con acceso para los Discapacitados y Regula el uso de estacionamientos reservados para vehículos conducidos por personas con discapacidad o quienes los transporten rampas barandales elevadores)
- Ley No 59 que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades que produzcan discapacidad laboral

- Reglamento de Tránsito Vehicular (Art. 178) que prohíbe estacionarse en los sitios para las personas con discapacidad
- Código de la Familia Artículo No 518 (Libro II) que establece la igualdad de derechos a las personas con discapacidad tal como lo indica la constitución y otras leyes

4 ¿Qué opina de ella/s?

5 ¿Como evalua su aplicación o cumplimiento?

- Total
- Parcial
- No están siendo aplicadas

Por favor explíqueme un poco más

6 ¿Las sanciones y multas por incumplimiento de estas Leyes y normas están siendo aplicadas?

- Si
- Parcialmente
- No

Por favor explíqueme un poco más

7 ¿Cómo calificaría la divulgación de estas leyes?

- Suficiente
- Insuficiente
- No han sido divulgadas

¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique

8 ¿Cuál considera usted el principal obstáculo para el cumplimiento de estas leyes y normas?

- El Gobierno
- La Empresa Privada
- Las Personas con Discapacidad
- Otro

Por favor explíqueme un poco más

9 ¿Cómo calificaría el papel que han jugado los Empresarios/Directores o Jefes de Recursos Humanos en el cumplimiento de éstas leyes y normas?

- Bueno
- Regular
- Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarlo? Explique

B Conocimiento Evaluación y Percepción de Cumplimiento de las Estrategias Políticas Publicas y Leyes que pretenden integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral

10 ¿Conoce usted las políticas publicas de inclusión social en materia de integración de las personas con discapacidad al mercado laboral?

- Si
- No

11 ¿Cómo las evalúa?

- Buenas
- Regulares
- Deficientes

¿Cree usted que deben ser mejoradas? Explique

12 ¿Cómo calificaría su divulgación?

- Suficiente
- Insuficiente
- No han sido divulgadas

¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique

13 La Ley No 42 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad establece que en las planillas de las empresas con más de 50 empleados el 2% deben ser personas con discapacidad ¿Cuál cree usted que es la principal razón por la cual no se cumplen con éste y otros derechos?

- Costos
 - Prejuicios
 - Educación/Capacitación insuficiente
 - Otros
- Por favor explíqueme un poco más

14 ¿Está siendo aplicada la sanción de pago del salario mínimo por cada persona dejada de contratar?

- Si
- Parcialmente
- No

Por favor explíqueme un poco más

15 La Ley No 1 establece incentivos para los empleadores que contraten personas con discapacidad a los cuales el MEF les reconocerá el doble del salario pagado hasta un máximo de seis (6) meses en cada período fiscal como gasto deducible de la renta gravable ¿Se están poniendo en práctica esa Ley?

- Sí
 Parcialmente
 No

Por favor explíqueme un poco más

C Modelos o Experiencias implementadas en Panamá con el propósito de lograr la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

16 ¿Conoce usted algunas acciones desarrolladas por el gobierno en los últimos años en materia de integración laboral de las personas con discapacidad?

- Sí
 No
¿Cuáles?

17 ¿Cómo las evalúa?

- Buenas
 Regulares
 Deficientes

¿Cree usted que pueden ser mejoradas? Explique

18 ¿Ha participado o se ha beneficiado usted de alguna de ellas?

- Sí
 No

Por favor narre brevemente su experiencia

19 ¿Conoce usted algún Programa de Capacitación Empresarial dirigido a las personas con discapacidad?

- Sí
 No

¿Puede darme un ejemplo?

¿Ha participado su empresa o entidad cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo?

20 ¿Conoce usted el modelo de Talleres Protegidos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

- Sí
 No

¿Puede darme un ejemplo?

¿Ha participado su empresa o entidad cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo?

D Papel del Estado la Empresa Privada los Organismos No Gubernamentales los Organismos Internacionales y las Organizaciones de Personas con Discapacidad en el proceso de integración laboral

21 ¿Cómo evalúa usted la coordinación entre las entidades gubernamentales la empresa privada los organismos no gubernamentales los organismos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad?

- Buena
- Regular
- Deficiente

¿Cuáles considera usted que han sido los principales logros y fallas? Por favor explique

22 ¿Qué sugiere para hacer más eficiente esta coordinación?

23 ¿Conoce usted la Secretaria Nacional de Discapacidad (SENADIS) y el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS)?

- Si
- No

¿Sabe cuáles son sus funciones?

- Si
- No

Por favor méncioneme una

¿Qué opina de la labor realizada por ellos?

- Buena
- Regular
- Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarla? Explique

E Campañas de Sensibilización y Jornadas Informativas sobre el tema de los derechos y la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral

24 ¿Conoce usted alguna campaña en los medios masivos de comunicación sobre los derechos de las personas con discapacidad?

- Sí
 No

Por favor mencioneme una

¿Cómo evalúa esta Campaña de Sensibilización?

- Buena
 Regular
 Deficiente

¿Qué sugiere para mejorarla? Explique

25 ¿Conoce usted de la realización de Jornadas Informativas o de Sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad?

- Sí
 No

¿Ha participado su empresa o entidad?

- Sí
 No

¿Cómo fue la experiencia qué sugiere para mejorarlas?

F Igualdad y Respeto de los Derechos de las personas con discapacidad en el Ambiente laboral

26 De los cinco aspectos siguientes (leer los indicados en los literales a b c d y e) cuál considera usted como el principal obstáculo o limitante que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral

- a La educación/capacitación
- b Los problemas económicos
- c Los problemas familiares
- d La discriminación/compasión o prejuicios de sus Compañeros o Jefes
- e La accesibilidad a los lugares de Trabajo (transporte rampas escaleras estacionamientos etc)

Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante

27 ¿Qué estrategias o políticas sugiere usted para disminuir o eliminar este obstáculo o limitante?

28 ¿Cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos?

- Sí
- No

Por favor explique y de ejemplos

29 ¿Cree usted que una persona con discapacidad recibe igual salario por igual trabajo comparada con otra persona no discapacitada?

- Sí
- No

30 Cree usted que en las instituciones estatales o empresas privadas las personas con discapacidad tienen igual posibilidad de ascenso o promoción

- Sí
 No

Por favor explique y de ejemplos

31 Enumere a su juicio en materia de seguridad ocupacional los tres (3) principales riesgos peligros o amenazas para las personas con discapacidad en el ambiente laboral

32 Indique tres (3) medidas preventivas que pudieran implementarse en el ambiente laboral para evitar los riesgos antes indicados

33 ¿De los siguientes prejuicios sobre las personas con discapacidad en los ambientes laborales (leer los indicados en los literales a b c y d) cuál considera usted el principal?

- a Las personas con discapacidad son incapaces y representan una carga
- b Las personas con discapacidad son vulnerables y tienen mayores riesgos de accidentes
- c Las personas con discapacidad presentarán problemas de ausencias y tardanzas
- d Las personas con discapacidad no poseen la educación o capacitación requerida

Por favor explique y de ejemplos

ANEXO No 2 TABLA DE RESULTADOS

ANEXO NO 2 TABLA DE RESULTADOS

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Tipo de entrevista	Personas con Discapacidad	21	0	0	21
	Experto-Técnico en el Tema	0	5	0	5
	Empresario o Jefe de RRHH	0	0	6	6
	Total	21	5	6	32
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
¿Posee usted alguna discapacidad física visual o auditiva congénita o adquirida?	SI (continúe con la entrevista)	21	21		
	Total	21	21		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
¿Es usted mayor de edad y está contratado por tiempo indefinido en una entidad gubernamental o empresa privada?	SI (continúe con la entrevista Información demográfica)	21	21		
	Total	21	21		
		Tipo de entrevista			
		Empresario o Jefe de RRHH	Total		
		f	f		
¿Es usted Empresario Gerente-Director o Jefe de Recursos Humanos de una empresa privada o entidad gubernamental en la que laboran personas con discapacidad?	SI (continúe con la entrevista)	6	6		
	Total	6	6		

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Experto-Técnico en el Tema	Total		
		f	f		
¿Trabaja usted en el tema de personas con discapacidad como técnico en una entidad del estado una organización no gubernamental un organismo internacional o una organización de personas con discapacidad?	Si (continua con la entrevista)	5	5		
	Total	5	5		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Información Demográfica y Sociolaboral Sexo	Masculino	13	4	2	19
	Femenino	8	1	4	13
	Total	21	5	6	32
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Estado Conyugal	Casado-Unido	8	4	2	16
	Soltero	12	1	3	16
	Viudo-Divorciado-Separado	0	0	1	1
	Total	21	5	6	32
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
Tipo de Discapacidad	Física	12	12		
	Visual	8	8		
	Auditiva	1	1		
	Total	21	21		

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
Origen de la Discapacidad	Congénita	5	5		
	Adquirida	16	16		
	Total	21	21		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
Tipo de discapacidad adquirida	Enfermedad	11	11		
	Accidente de Tránsito	4	4		
	Uso del Fórceps en el nacimiento	1	1		
	Total	16	16		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Edad	18 a 25	1	0	0	1
	26 a 33	5	0	1	6
	34 a 41	4	0	2	6
	42 a 49	3	4	1	8
	50 a 58	6	0	1	7
	59 ó más	2	1	1	4
	Total	21	5	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Ingreso Individual Mensual	300 a 599	13	13
	1000 a 1499	6	6
	1500 a 1999	2	2
	Total	21	21
		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Ingreso Familiar Mensual	300 a 599	7	7
	600 a 999	6	6
	1000 a 1499	2	2
	1500 a 1999	2	2
	2000 a 2499	2	2
	2500 a 2999	2	2
	3000 ó más	1	1
	Total	21	21
		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Grupo Familiar ¿Cuántas personas aportan el ingreso	Una persona	9	9
	Dos personas	6	6
	Tres personas	1	1
	Total	16	16

Primera Mención		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Persona No 1 Parentesco con el entrevistado	Conyugue	8	8
	Cuñado	1	1
	Hermana	2	2
	Hija	1	1
	Madre	3	3
	Total	15	15
Segunda Mención		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Persona No 2 Parentesco con el entrevistado	Conyugue	1	1
	Hermana	1	1
	Hijastra	1	1
	Padrastro	1	1
	Suegra	1	1
	Tíos	1	1
	Total	6	6
Tercera Mención		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Persona No 3 Parentesco con el entrevistado	Hermana	1	1
	Total	1	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Educación Nivel educativo más alto aprobado	Educación Básica o menos	1	1	3	5
	Educación Media Completa	1	0	0	1
	Educación Media Incompleta	0	0	1	1
	Educación Vocacional o Técnica	1	0	1	2
	Universidad Completa	8	1	1	10
	Universidad Incompleta	8	0	0	8
	Postgrado-Maestría	8	3	0	8
	Total	21	5	6	32

		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Ocupación Actual	Asalariado Gubernamental	11	11
	Asalariado Empresa Privada	10	10
	Total	21	21

		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Ocupación Anterior	Dos empleos anteriores	3	3
	No este es mi primer empleo	9	9
	Un empleo anterior	7	7
	Un empleo antes de la incapacidad	2	2
	Total	21	21

		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
¿Cuántos hijos residen con usted?	Un hijo	2	2
	Dos hijos	4	4
	Tres hijos	1	1
	Total	7	7
		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
Provincia	PANAMA	21	21
	Total	21	21
		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
F Distrito	ARRAJÁN	5	5
	PANAMÁ	11	11
	Total	16	16
		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
G Corregimiento	AMELIA DENIS DE ICAZA	2	2
	ARRAJÁN (CABECERA)	1	1
	BELISARIO PORRAS	1	1
	BELLA VISTA	1	1
	BETANIA	1	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

	BRUJAS (CHIMÁN)	1	1		
	JOSÉ DOMINGO ESPINAR	1	1		
	JUAN DEMÓSTENES AROSEMENA	1	1		
	JUAN DÍAZ	1	1		
	LAS CUMBRES	1	1		
	PARQUE LEFEVRE	2	2		
	PACORA	1	1		
	RÍO ABAJO	2	2		
	SAN FRANCISCO	2	2		
	VICTORIANO LORENZO	1	1		
	VISTA ALEGRE	2	2		
	Total	21	21		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
1 ¿Conoce usted las Leyes y normas vigentes relacionadas con las personas con discapacidad?	Si	19	8	8	30
	No	2	0	0	2
	Total	21	8	8	32
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Primera Mención	Ley 42	17	8	8	27
	Ley 28 28/1/92 (Incentivo fiscal)	1	0	1	2
	Acceso (rampas)	1	0	0	1
	Total	19	8	8	30
2 ¿Cuáles conoce? Por favor mencióneme alguna Leyes	Ley 42	17	8	8	27
	Ley 28 28/1/92 (Incentivo fiscal)	1	0	1	2
	Acceso (rampas)	1	0	0	1
	Total	19	8	8	30

Segunda Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
2 ¿Cuáles conoce? Por favor mencióneme alguna Leyes	Derechos Humanos Naciones Unidas (derecho universales)	1	1	1	3
	La ley de SENADIS	2	1	0	3
	Ley 28 28/1/82 (Incentivo fiscal)	1	1	0	2
	Convenio 159	1	0	0	1
	Ley 2	0	1	0	1
	Ley ciegos	0	0	1	1
	Ley sordos	0	1	0	1
	Reglamento de ley 42 de dic-88	1	0	0	1
	Total	6	6	2	13
Tercera mención		Tipo de entrevista			
		Experto-Técnico en el Tema	Total		
		f	f		
2 ¿Cuáles conoce? Por favor mencióneme alguna Leyes	Decreto 88	1	1		
	Derechos Humanos Naciones Unidas (derecho universales)	1	1		
	Total	2	2		
Múltiples Respuestas		Tipo de entrevista			
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total	
		f	f	f	
3 ¿De las leyes y normas que le mencionaré a continuación dígame cuáles conoce?	Ley No 42 de 1999 que establece la Equiparación	5	6	11	
	Ley No 1 de 1992 que establece incentivos	5	5	10	
	Convenio No 159 (OIT) 1985 Sobre la Readaptación	5	5	10	

Anexo No 2 Tabla de Resultados

	Acuerdo Municipal No 88 del 2002 que establece Normas de	5	5	10	
	Reglamento de Tránsito Vehicular (Art 178) que prohíbe	4	5	9	
	Código de la Familia Artículo No 816 (Libro II) que	3	3	6	
	Ley No 59 que adopta normas de protección laboral	1	4	5	
	Total	28	33	61	
Primera mención		Tipo de entrevista			
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total	
		<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	
4 ¿Qué opina de ellas?	SON BUENAS	4	5	9	
	FALTA DIVULGACION	0	1	1	
	HACEN VALER LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	1	
	Total	5	6	11	
Segunda mención		Tipo de entrevista			
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total	
		<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	
4 ¿Qué opina de ellas?	NO SE CUMPLEN	2	2	4	
	HACEN VALER LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	2	3	
	FALTA SENSIBILIZACION DE COMPAÑEROS	0	1	1	
	Total	3	5	8	
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
3 ¿Cómo evalúa su aplicación o cumplimiento?	Parcial	17	5	4	26
	No están siendo aplicadas	4	0	2	6
	Total	21	5	6	32

Primera mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema		Total
		f	f	f
Por favor explíqueme un poco más aplicación o cumplimiento leyes	SOLO ALGUNOS EMPRESARIOS LAS RESPETAN	1	3	4
	FALTA INFORMAR EDUCAR SENSIBILIZAR ORGANIZAR Y COORDINAR A TODA LA SOCIEDAD PARA QUE SE CUMPLA ESTAS LEYES	3	3	6
	FALTA APLICAR SANCION A LOS QUE INCUMPLEN	0	1	1
	FALTAN PASOS PEATONALES Y ACCESOS A LUGARES PUBLICOS EL MUNICIPIO NO HACE LO SUFICIENTE	0	1	1
	MITRADEL NO CUENTA CON INSPECTORES SUFICIENTES	1	0	1
	NO ESTAN REGLAMENTADAS FALTAN PROCESOS ADMINISTRATIVOS	1	0	1
	Total	6	8	14

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
4 ¿Las sanciones y multas por incumplimiento de estas Leyes y normas están siendo aplicadas?	Si	0	1	0	1
	Parcialmente	6	1	0	6
	No	16	3	6	25
	Total	21	5	6	32

Primera mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
Por favor explíqueme un poco más sanciones y multas	AL GOBIERNO LE FALTA INSPECTORES QUE VAYAN A LAS EMPRESAS Y APLIQUEN LAS MULTAS	3	3	6
	FALTA VOLUNTAD POLITICA FINALIZACION DEL GOBIERNO	0	1	1
	LAS SEÑALIZACIONES DE LOS ESTACIONAMIENTOS PARA DISCAPACITADOS	1	0	1
	NO CONTESTO	1	2	3
	Total	5	6	11

Segunda mención		Tipo de entrevista	
		Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f
Por favor explíqueme un poco más sanciones y multas	AL GOBIERNO LE FALTA INSPECTORES QUE VAYAN A LAS EMPRESAS Y APLIQUEN LAS MULTAS	1	1
	FALTA VOLUNTAD POLITICA FINALIZACION DEL GOBIERNO	1	1
	NO EXISTEN PERS CON DISC CON EL PERFIL QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS	1	1
	Total	3	3

5 ¿Cómo calificaría la divulgación de estas leyes?		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
5 ¿Cómo calificaría la divulgación de estas leyes?	Suficiente	1	3	1	5
	Insuficiente	18	2	5	25
	No han sido divulgadas	2	0	0	2
	Total	21	5	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Primera mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique Leyes	CAMPAÑA EN RADIO Y TV	10	4	4	18
	CHARLAS A EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS	6	1	2	8
	COMUNICAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA QUE EXIGAN QUE SE CUMPLAN	3	0	0	3
	ES CONVICCIÓN NO INFORMACIÓN LA QUE HAY QUE DARLE AL EMPRESARIO	1	0	0	1
	QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEN LAS CHARLAS Y SUS TESTIMONIOS DE SUPERACION	1	0	0	1
	VOLANTES	1	0	0	1
	Total	21	6	6	32

Segunda mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique Leyes	MEDIOS IMPRESOS (PERIÓDICOS REVISTAS VOLANTES BOLETINES)	4	0	1	6
	CAMPAÑA EN RADIO Y TV	0	3	1	4
	CHARLAS A EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS	2	0	1	3
	COMUNICAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA QUE EXIGAN QUE SE CUMPLAN	2	0	0	2
	NO RESPONDIO	1	0	0	1
	QUE LOS INSPECTORES DEL MITRADEL VIGILEN Y PONGAN MULTAS	0	0	1	1
	Total	8	3	4	16

Tercera mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique Leyes	VOLANTES	1	0	1
	CHARLAS A EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS	0	1	1
	COMUNICAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA QUE EXIGAN QUE SE CUMPLAN	1	0	1
	QUE LOS INSPECTORES DEL MITRADEL VIGILEN Y PONGAN MULTAS	1	0	1
	Total	3	1	4

Múltiples Respuestas		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
8 ¿Cuál considera usted el principal obstáculo para él	El Gobierno(el Estado)	13	2	4	19
	La Empresa Privada	10	3	2	15
	Las Personas con Discapacidad	8	1	3	12
	Otro	2	1	3	6
	Total	33	7	12	52

Primera mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor explíqueme un poco más obstáculos	FALTA COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN EN TRE EL GOBIERNO EMPRESA PRIVADA Y DISCAPACITADOS	8	2	1	11
	SABEN QUE NO SE APLICAN LAS MULTAS POR ESO NO CUMPLEN LAS LEYES	6	0	2	8
	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO EXIGEN SUS DERECHOS	2	0	2	4

Anexo No 2 Tabla de Resultados

FALTA VOLUNTAD INTERES	1	2	0	3
FALTA DE CONOCIMIENTO O COMUNICACIÓN A LA POBLACIÓN EN GENERAL	1	0	0	1
FALTAN INTERNOS POR AYUDAR	1	0	0	1
LA LEY DEBE APLICARSE DAR SEGUIMIENTO	0	0	1	1
LAS LEYES NO FUERON CONSULTADAS SINO IMPUESTAS NO SE IDENTIFICAN CON LA NORMA	1	0	0	1
PATRONES CULTURALES Y ACTITUDINALES	0	1	0	1
TEMOR A CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
Total	21	6	6	32

Segunda mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f	f
Por favor explíqueme un poco más obstáculos	CAPACITAR A LOS DISCAPACITADOS PARA HACER TRABAJOS TECNICOS	0	1	1
	FALTA COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN EN TRE EL GOBIERNO EMPRESA PRIVADA Y DISCAPACITADOS	1	0	1
	LAS LEYES NO FUERON CONSULTADAS SINO IMPUESTAS NO SE IDENTIFICAN CON LA NORMA	0	1	1
	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO EXIGEN SUS DERECHOS	1	0	1
	SABEN QUE NO SE APLICAN LAS MULTAS POR ESO NO CUMPLEN LAS LEYES	1	0	1
	Total	3	2	5

Tercera mención		Tipo de entrevista	
		Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f
Por favor explíqueme un poco más obstáculos	NO SE IDENTIFICAN CON LA NORMA	1	1
	Total	1	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
7 ¿Cómo calificaría usted el papel que han jugado las personas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad en el cumplimiento de éstas leyes y normas?(Empresarios-Directores o Jefes de Recursos Humanos-Técnicos o Expertos)	Bueno	6	2	0	8
	Regular	13	3	6	22
	Deficiente	2	0	0	2
	Total	21	5	6	32

		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
10 ¿Conoce usted las políticas públicas de inclusión social en materia de integración de las personas con discapacidad al mercado laboral?	Si	4	5	9
	No	1	1	2
	Total	5	6	11

		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
9 ¿Cómo las evalúa? políticas públicas	Buenas	4	3	7
	Regulares	0	3	3
	Deficientes	1	0	1
	Total	5	6	11

Primera mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
¿Cree usted que pueden ser mejoradas? Explique acciones del gobierno	MAS DIVULGACION	0	4	4
	PLAN ESTRATEGICO NACIONAL	2	0	2
	DOTAR DE MÁS RECURSOS AL MITRADEL	1	0	1
	EL MITRADEL DEBE DIVULGAR MAS LA OFERTA LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	1	1
	EL MITRADEL HA TERGIVERZADO EL TEMA	1	0	1
	NO RESPONDIO	1	0	1
	SENSIBILIZAR MEDIANTE CHARLAS A LOS EMPRESARIOS	0	1	1
	Total	5	6	11

Segunda mención		Tipo de entrevista	
		Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f
¿Cree usted que pueden ser mejoradas? Explique acciones del gobierno	MAS FISCALIZACION	1	1
	Total	1	1

12 ¿Cómo calificaría su divulgación? (políticas publicas de inclusión social)		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
12 ¿Cómo calificaría su divulgación? (políticas publicas de inclusión social)	Insuficiente	0	8	8
	Suficiente	4	0	4
	No han sido divulgadas	1	0	1
	Total	5	8	11

Anexo No 2 Tabia de Resultados

Primera mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique	CAMPAÑA EN RADIO Y TV	3	2	5
	SENSIBILIZACION A GERENTES Y JEFES DE RECURSOS HUMANOS	0	2	2
	BOLETINES	0	1	1
	CAMPAÑA DE SOSTENIMIENTO HASTA POSICIONAR EL PROYECTO	1	0	1
	FALTA MAS TIEMPO PARA DIVULGACION (VAN SOLO CUATRO AÑOS)	1	0	1
	INFORMAR A LOS GREMIOS	0	1	1
	Total	5	6	11

Segunda mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique	CONGRESOS	1	0	1
	MITRADEL CON UN PAPEL MAS ACTIVO Y FISCALIZADOR	0	1	1
	Total	1	1	2

Tercera mención		Tipo de entrevista	
		Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f
¿Qué estrategia sugiere para mejorar su divulgación? Explique	CAPACITACION PARA EL TRABAJO	1	1
	Total	1	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Múltiples Respuestas		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
13 La Ley No 42 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad establece que en las planillas de las empresas con más de 50 empleados el 2% deben ser personas con discapacidad ¿Cuál cree usted que es el principal problema?	Prejuicios	3	4	7
	Educación-Capacitación Insuficiente	4	5	9
	Total	7	9	16

Primera mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
Por favor explíqueme un poco más	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO TIENEN FORMACION ACADEMICA	1	4	5
	CREEN QUE NO PUEDEN TRABAJAR NO ESTAN CAPACITADOS QUE ES COMPLICADO	2	1	3
	HAY QUE CAPACITAR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN OFICIOS TECNICOS PARA QUE PUEDAN TRABAJAR	1	1	2
	LA CULTURA EMPRESARIAL TIENE PREJUICIOS MANO DE OBRA DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD NO CAPACITADO	1	0	1
	Total	5	6	11

Segunda mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
Por favor explíqueme un poco más	EVITAN PROBLEMAS	0	1	1
	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO TIENEN FORMACION ACADEMICA	1	0	1
	LAS PERSONAS DISCAPACITADAS LE FALTAN EXPERIENCIA	0	1	1
	Total	1	2	3

		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
14 ¿Está siendo aplicada la sanción de pago del salario mínimo por cada persona dejada de contratar?	Parcialmente	1	0	1
	No	4	6	10
	Total	5	6	11

		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
Por favor explíqueme un poco más	NO RESPONDIO	2	3	5
	FALTA FISCALIZACION E INSPECCION DEL MITRADEL	2	1	3
	NO CONOZCO NINGUN CASO	0	2	2
	LA FORMACION DE LOS DISCAPACITADOS Y LA DEMANDA DE LAS EMPRESAS NO COINCIDEN	1	0	1
	Total	5	6	11

		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
15 ¿Conoce usted el Plan Estratégico Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2005-2009)?	Si	5	2	7
	No	0	4	4
	Total	5	6	11

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista	
		Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f
Por favor explíqueme un poco más	PARCIALMENTE FALTA COORDINACION ENTRE ACTORES HAY PELEAS ENTRE LAS PARTES NADIE QUIERE CEDER SU ESPACIO	3	3
	SI EN TERMINOS GENERALES	1	1
	SON EVALUACIONES TRIMESTRALES DE SEGUIMIENTO	1	1
	Total	5	5
		Tipo de entrevista	
		Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f
18 La Ley No 1 establece Incentivos para los empleadores que contraten personas con discapacidad a los cuales el MEF les reconocerá el doble del salario pagado hasta un máximo de seis (6) meses en cada período fiscal como gasto deducible de la renta	Si	3	3
	Parcialmente	2	2
	No	1	1
	Total	6	6
		Tipo de entrevista	
		Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f
Por favor explíqueme un poco más	AHORA ALGUNOS EMPRESARIOS ESTAN BENEFICIANDOSE	1	1
	ALGUNAS EMPRESAS LO HACEN POR CARIDAD Y NO RECLAMAN EL INCENTIVO	1	1
	EL EMPRESARIO QUE LA CONOCE LA APLICA Y LUEGO EXIGE LA DEDUCCION	1	1
	EN ESTA EMPRESA LA APLICAMOS	1	1
	FISCALIZACION DE MITRADEL	1	1
	FALTA LABOR DE EMPRESARIOS Y GOBIERNO	1	1
	NO SE CONOCE ESTE INCENTIVO	1	1
	Total	7	7

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
8 ¿Conoce usted algunas acciones desarrolladas por el gobierno en los últimos años en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad?	Si ¿Cuáles?	18	6	4	27
	No	3	0	2	5
	Total	21	6	6	32

Múltiples Respuestas		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Si ¿Cuáles? 8 ¿Conoce usted algunas acciones desarrolladas por el gobierno en los últimos años en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad?	MITRADEL (SI HAY EMPLEO BOLSA DE TRABAJO Y BASE DE DATOS PROYECTO AGRO Y FERIAS DE EMPLEO)	7	4	2	13
	LEY 42	4	0	1	5
	SENADIS (ENTREGA Y CURSOS DE COMPUTADORA PARA DISCAPACITADOS)	3	0	0	3
	2004 PLAN DE ACCION 2005 CREACION DE LA DIRECCION DE EMPLEO DE PERSONAS DISCAPACITADS DEL MITRADEL	0	2	0	2
	INCLUYE INCLUSION EN LAS ESCUELAS	2	0	0	2
	DEPACHO DE LA PRIMERA DAMA	0	0	1	1
	FAMI EMPRESA, FONDO ROTATIVO	0	1	0	1
	INADEH (CURSOS)	1	0	0	1
	LOS MINISTERIOS HAN CONTRATADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
	Total	18	7	4	29

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
9 ¿Cómo las evalúa? acciones del gobierno	Buenas	8	4	2	12
	Regulares	11	1	1	13
	Deficientes	1	0	1	2
	Total	18	5	4	27

Primera Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Cree usted que puedan ser mejoradas? Explique acciones del gobierno	EDUCAR A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO CON SU CAPACIDAD PARA QUE PUEDAN UBICARLO BIEN (EVITAR FRUSTRACIÓN)	7	2	0	9
	DIVULGACION DE LA FUNCION DE LAS OFICINAS (MITRADEL)	2	0	1	3
	HACER CUMPLIR LA LEY	1	0	1	2
	SEGUIMIENTO LUEGO DE QUE LOS CONTRATAN VISITA A LAS EMPRESAS	2	0	0	2
	ACCIONES QUE BENEFICIEN A TODOS LOS DISCAPACITADOS NO SOLO A LOS NIÑOS	1	0	0	1
	CONCIENTIZAR EDUCADORES	1	0	0	1
	EDUCAR A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO CON SU CAPACIDAD PARA QUE PUEDAN UBICARLO BIEN	0	1	0	1
	HACIÉNDOLOS EN EL INTERIOR	1	0	0	1
	HAY QUE TRABAJAR EN LA ACTITUD DE LOS EMPRESARIOS	0	1	0	1
	MÁS PERSONAL (BANCO DE DATOS E INCLUYE)	0	1	0	1
	MITRADEL DEBE ORGANIZARSE BIEN TRABAJAR	1	0	0	1
	PONIENDO EN PRÁCTICA LA LEY	1	0	0	1
	PROMOCION DE MEDIOS DE COMUNICACION	0	0	1	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

	PUBLICACIONES EN PERIODICOS	0	0	1	1
	SENADIS ES UNA CUEVA DE BOTELLAS QUE NO HACEN NADA	1	0	0	1
	Total	18	8	4	27

Segunda mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f	f
¿Cree usted que pueden ser mejoradas? Explique acciones del gobierno	EDUCAR A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD DE ACUERDO CON SU CAPACIDAD PARA QUE PUEDAN UBICARLO BIEN (EVITAR FRUSTRACIÓN)	2	0	2
	DAR SOLUCIONES CONCRETAS	1	0	1
	DIVULGACION DE LA FUNCION DE LAS OFICINAS (MITRADEL)	0	1	1
	DIVULGACION DE LA FUNCION DE LAS OFICINAS (MITRADEL)	1	0	1
	HACER CUMPLIR LA LEY	1	0	1
	NORMALIZAR EL SERVICIO (PRIVACIDAD) HABILITAR OFICINAS	0	1	1
	Total	6	2	7

10 ¿Ha participado o se ha beneficiado usted de alguna de ellas? acciones del gobierno		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Si		7	4	2	13
	No	14	1	4	19
	Total	21	5	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor, narre brevemente su experiencia (acciones del gobierno)	BOLSA DE TRABAJO MITRADEL	1	0	1	2
	ALIANZA CAMINO INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD PRACTICA LABORAL	0	1	0	1
	BUENA LE PERMITE DESARROLLAR SU TRABAJO MEJOR Y NO DEPENDER DE NADIE MAS INDEPENDIENTE	1	0	0	1
	BUENA, PERO TIENE QUE CAPACITARLOS MEJOR	1	0	0	1
	CAPACITACION EN DIVULGACION CHARLA MOTIVACION	0	1	0	1
	ESTABILIDAD LABORAL (NO SE LES PUEDE BOTAR FÁCILMENTE)	1	0	0	1
	LEY 42 CONTRATO PERMANENTE	1	0	0	1
	MITRADEL DIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN PARA DISCAPACITADOS	1	0	0	1
	NOMBRAMIENTO EN EL IPHE (1997)	0	1	0	1
	PRIMER EMPLEO DE PERS CON DISC	0	1	0	1
	SÍMBOLO MICRO DE LA CAMPAÑA LEY 42	1	0	0	1
	TENEMOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORANDO QUE SE HAN INTEGRADO MUY BIEN	0	0	1	1
	Total	7	4	2	13

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
11 ¿Conoce usted algún Programa de Capacitación Empresarial dirigido a las personas con discapacidad?	Si	7	4	2	13
	No	14	1	4	19
	Total	21	5	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Puede darme un ejemplo? Capacitación Empresarial	FAMI EMPRESAS SENADIS	6	2	2	8
	INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD	0	2	0	2
	INADEH	1	1	0	2
	SENADIS TALLERES	1	0	0	1
	AMPYME	0	1	0	1
	Total	7	6	2	15

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Ha participado usted cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo? Capacitación Empresarial	NO CONTESTO	6	2	2	10
	SI COMO OBSERVADOR	0	1	0	1
	SI CUMPLIR EL PERFIL DE LA OIT	0	1	0	1
	SI MÁS OPCIONES EN PEQUEÑAS EMPRESAS QUE SE PUEDEN CREAR MAS SEGUIMIENTO	1	0	0	1
	Total	7	4	2	13

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
12 ¿Conoce usted el modelo de Talleres Protegidos de inclusión laboral de personas con discapacidad?	Si	19	6	5	29
	No	2	0	1	3
	Total	21	6	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Multiples respuestas		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Puede darme un ejemplo? Talleres Protegidos	INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD	18	4	5	27
	EVE (IPHE)	2	0	0	2
	NO CONTESTO	1	1	0	1
	Total	20	5	5	30

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Ha participado usted? Talleres Protegidos	Si	8	4	2	14
	No	11	1	3	15
	Total	19	5	5	29

Primera Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Ha participado usted cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo? Talleres Protegidos	NO LE PAGAN SALARIO COMPLETO NI SEGURO SOCIAL	3	1	0	4
	BUENO APRENDES ALGO INGRESAR AL TRABAJO Y GANAR DINERO	1	0	0	1
	BUSCARLE VARIAS ALTERNATIVAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE TRABAJO	1	0	0	1
	DEPENDIENDO DE LA DISCAPACIDAD A VECES SE COMPLICAN LA INSERCCION	0	0	1	1
	EN ALGUNOS CASOS HA SIDO EXITOSO EN OTROS NO	0	0	1	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

	ENTRO POR INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD Y DESPUES LO CONTRATARON PERMANENTE INSTRUYE PERO EXPLOTA, PAGA MENOS	1	0	0	1
	ESTADO Y EMPRESARIO DEBEN IMPULSARLO Y APOYARLO	0	1	0	1
	IPHE	0	1	0	1
	MALA EMPRESA EL SÓTANO ES MUY BAJO	1	0	0	1
	QUE EL PROGRAMA NO SEA INTERNO DEBE SER DOS O TRES MESES FUERA	0	1	0	1
	SI BUENA APLICADA PARA BENEFICIAR A OTROS	1	0	0	1
	Total	8	4	2	14

Segunda Mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f	f
¿Ha participado usted cómo fue su experiencia qué sugiere para mejorarlo? Talleres Protegidos	DEBE DAR MAYOR GARANTIA LABORAL	0	1	1
	ENTRO POR INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD Y DESPUES LO CONTRATARON PERMANENTE INSTRUYE PERO EXPLOTA PAGA MENOS	1	0	1
	NO LE CUBRAN LA COMIDA TIENEN QUE PEDIR PERMISO EN HORARIO ESPECIAL EN EL DÍA DE PAGO	1	0	1
	Total	2	1	3

13 ¿Cómo evalúa usted la coordinación entre las entidades gubernamentales la empresa privada los organismos no gubernamentales los organismos internacionales y las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de Integración laboral de		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Buena	Buena	4	3	0	7
	Regular	14	1	4	19
	Deficiente	3	1	1	5
	Total	21	5	5	31

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Primera Mención		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
¿Cuáles considera usted que han sido los principales logros? Por favor explique coordinación entre las entidades	APORTES DEL GOBIERNO Y EMPRESAS	0	1	1
	CONVIVENCIA DE COOPERACION TECNICA CON VISION DE DERECHOS HUMANOS	1	0	1
	DESMITIFICAR VISION CULTURAL DE QUE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD NO ES CAPAZ	1	0	1
	INFORMAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE EMPRESAS A EXIGIR SUS DERECHOS	0	1	1
	LEYES APROBADAS (FIRMA CONVENIOS INCENTIVO FISCAL LEY 42)	2	0	2
	LOGROS DE MANERA SEPARADA	0	1	1
	RATIFICACION DE LEYES EMPLEAR PERSONA CON DISCAPACIDAD PARTICIPACION	1	0	1
	Total	6	3	8

Segunda Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Cuáles considera usted que han sido los principales fallas? Por favor explique coordinación entre las entidades	LOS FONDOS NO SE MANEJAN DE MANERA EFECTIVA	0	1	0	1
	CADA QUIEN TRABAJA POR SU LADO Y NO COORDINAN ACCIONES	3	1	4	8
	COORDINACION EMPLEADOR Y SISTEMA EDUCATIVO QUE LA PERSONA DISCAPACITADA SEPA HACER COSAS	0	1	0	1
	NO ES SUFICIENTE LO QUE SE ESTÁ HACIENDO	0	0	1	1
	PROCESO DE RESISTENCIA DE LA SOCIEDAD AL NUEVO MODELO DE CULTURA LABORAL	0	1	0	1
	YA NO TIENE EL FONDO ROTARIO DARLE EL AÑO QUE SE SUSPENDIO	0	1	0	1
	Total	3	6	5	13

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista		
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
22 ¿Qué sugiere para hacer más eficiente esta coordinación?	HACER COINCIDIR LA OFERTA (PERSONAS CON DISCAPACIDAD) Y LA DEMANDA (EMPLEO)	1	0	1
	TRABAJO EN EQUIPO DE TODAS LAS ORGANIZACIONES	4	4	8
	VOLUNTAD POLITICA DE PARTE DEL GOBIERNO EL SENADISNO NO CONOCE EL PRODUCTO QUE VENDE	0	1	1
	Total	5	5	10

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
14 ¿Conoce usted la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)? (y el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS)?)	Si	19	8	5	29
	No	2	0	1	3
	Total	21	8	6	32

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Sabe cuáles son sus funciones? (SENADIS) (CONADIS)	Si	18	8	4	27
	No	1	0	1	2
	Total	19	8	5	29

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Primera Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor méncioneme una (función SENADIS) (CONADIS)	COORDINAR TODO EL TEMA DE LA DISCAPACIDAD	2	1	1	4
	IMPULSAR POLITICAS DE INCLUSION LABORAL Y SOCIAL	9	1	3	13
	PROMOVER LOS DERECHO DE LOS DISCAPACITADOS	6	3	0	9
	VELAR POR EL ACCESO A LUGARES PÚBLICOS (ESTACIONAMIENTOS)	1	0	0	1
	Total	18	5	4	27

Segunda Mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f	f
Por favor méncioneme una (función SENADIS) (CONADIS)	IMPULSAR POLITICAS DE INCLUSION LABORAL Y SOCIAL	1	1	2
	VELAR POR EL ACCESO A LUGARES PÚBLICOS (ESTACIONAMIENTOS)	1	0	1
	Total	2	1	3

¿Qué opina de la labor realizada por ellos? (SENADIS) (CONADIS)		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué opina de la labor realizada por ellos? (SENADIS) (CONADIS)	Buena	7	2	1	10
	Regular	12	3	4	19
	Total	19	5	5	29

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Multiple respuesta		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué sugiere para mejorarla? Explique	CAPACITACION DE LOS TECNICOS EN LOS MODELOS DE ATENCION DERECHOS HUMANOS ADMINISTRACION	0	1	1	2
	DOTARLA DE MAS RECURSOS ECONOMICOS	0	0	2	2
	FALTA Luchar POR LAS PERS CON DISCAPACIDAD ADULTAS SOLO SE INTERESAN POR LOS NIÑOS CON DISCAP NO LOS ADULTOS H	1	0	0	1
	LA LEY NO LE PERMITE ACTUAR	0	0	1	1
	MENOS BUROCRACIA	1	0	0	1
	NO CONTESTO	0	1	2	3
	TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACION	1	3	1	5
	Total	3	5	7	15

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
15 ¿Conoce usted alguna campaña en los medios masivos de comunicación sobre los derechos de las personas con discapacidad?	Si	17	8	5	27
	No	4	0	1	5
	Total	21	8	6	32

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Por favor mencioneme u a campaña en los medios	INCLUYE	7	4	2	13
	BRAZALETE INCLUYE	6	0	1	7
	INCLUYE CAMPAÑA LABORAL	3	0	0	3
	ANUNCIO EN LOS MEDIOS	1	0	0	1
	INCLUYE (PRIMERA DAMA)	2	0	1	3
	INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD	0	1	0	1
	LEY 42	1	0	0	1
	NO CONTESTO	0	1	0	1
	CABLE & WIRELESS	1	0	0	1
	SENADIS	0	1	0	1
	SIN BANDERA	0	0	1	1
	TRIBUNAL ELECTORAL	1	0	0	1
	Total	22	7	6	34
			Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Cómo evalua esta Campaña de Sensibilización?	Buena	14	4	3	21
	Regular	3	1	2	6
	Total	17	5	5	27

Primera Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué sugiere para mejorarla? Explique Campaña de Sensibilización	EXALTAR LAS HABILIDADES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	1	0	1
	CAPACITAR MEJOR AL PERSONAL QUE PARTICIPA	0	1	0	1
	ESTIMULAR MÁS EL APOYO DE LA POBLACIÓN	1	0	0	1

Anexo No 2 Tabla de Resultados

INVOLUCRAR A LA EMPRESA PRIVADA	1	0	0	1
LA CAMPAÑA DEBE PERMANENTE PARA QUE SE QUEDE EN LA MENTE DE LA GENTE	8	3	8	18
LA CAMPAÑA DEBE SER PARA QUE SE QUEDE EN LA MENTE DE LA GENTE	1	0	0	1
LA GENTE NO LE PONE ATENCION	1	0	0	1
LA PARTE SOCIAL ESTÁ BIEN FALTA AMPLIAR LA EDUCACIÓN	1	0	0	1
QUE SE HAGA REALIDAD LO QUE DICE LA CUÑA QUE SE INCLUYAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SOCIEDAD	1	0	0	1
QUE SIEMPRE PARTICIPEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD (EN LA CUÑA)	2	0	0	2
VENDER MAS ARTÍCULOS PROMOCIONALES	1	0	0	1
Total	17	8	8	27

Segunda Mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Total
		f	f	f
¿Qué sugiere para mejorarla? Explique Campaña de Sensibilización	DEBIÓ INVOLUCRARSE A LAS ALCALDÍAS	1	0	1
	LA SOCIEDAD DEBE GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DEL SENADIS	0	1	1
	QUE SEA PERMANENTE	1	0	1
	QUE SIEMPRE PARTICIPEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD (EN LA CUÑA)	1	0	1
	Total	3	1	4

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
18 ¿Conoce usted de la realización de Jornadas Informativas o de Sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad?	Si	19	8	4	28
	No	2	0	2	4
	Total	21	8	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Ha participado usted? Jornadas Informativas o de Sensibilización	Si	11	4	2	17
	No	10	1	4	15
	Total	21	5	6	32

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Cómo fue su experiencia? Jornadas Informativas o de Sensibilización	NO RESPONDIO	8	0	2	8
	BUENA	3	3	0	6
	NO SE CUMPLE CON LA EXPECTATIVA DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
	REGULAR DEFICIENTE EL TEMA DEL EMPLEO	0	1	0	1
	SE HACEN EN HOTELES LOS DIRIGENTES NO SE ESTRESAN SOLO PARTICIPAN ALGUNAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
	Total	11	4	2	17

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué sugiere para mejorarlas? Jornadas Informativas o de Sensibilización	HACERLOS MAS Y MAS CONSTANTES AUMENTAR LA ESTIMA Y CONFIANZA DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	8	0	1	8
	DIVULGAR NUESTROS DERECHOS Y EXIGIR QUE SE CUMPLAN	2	1	0	3
	NO RESPONDIO	1	1	0	2

Anexo No 2 Tabla de Resultados

	SEMINARIO MENSUAL PARA COMPARTIR Y CONTAR EXPERIENCIA A LOS EMPRESARIOS E INCENTIVAR LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DIS	1	1	0	2
	INCLUIR A TODOS LOS TIPOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	1	0	1
	MAS DIVULGACION Y APOYO DEL GOBIERNO A MITRADEL	0	0	1	1
	QUE SEAN MAS DINAMICOS	1	0	0	1
	UTILIZAR SIEMPRE INTERPRETES DE SEÑAS	1	0	0	1
	Total	11	4	2	17
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
17 Describame por favor brevemente un día normal de trabajo	IGUAL QUE UNA PERSONA QUE NO TIENE DISCAPACIDAD	15	15		
	EL MAYOR PROBLEMA ES EL TRANSPORTE	8	8		
	HAY QUE DEMOSTRAR QUE ERES MEJOR QUE OTROS NO DISCAPACITADOS TIENES QUE GANARTE EL RESPETO	3	3		
	HORARIO ESPECIAL (10 00 A.M A 8 00 P.M DÍA NORMAL HAY RAMPAS Y EL BAÑO ESTÁ HABILITADO PARA MI)	2	2		
	PENSIONADO (CUANDO TRABAJABA NO TOMABAN DISCAPACITADOS)	1	1		
	Total	26	26		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
18 Por favor explíqueme de manera resumida cómo fue el proceso de integración o acceso al mercado laboral	CONOCE A EJECUTIVO EN LA EMPRESA, QUE DE PAGO LOS ESTADOS (COMPUTADORA) LUEGO LO CONTRATARON (NO ENTIENDO)	1	1		
	CONOCIO AL DIRECTOR DEL SENADIS FUE Y LE PIDIO TRABAJO	1	1		
	DIFÍCIL SE SIENTE CON MAS COMPROMISO EN EL EMPLEO TIENEN QUE RESPONDER POR LOS RIESGOS DE CAÍDA PROBLEMA DE TRANSPORTE,	1	1		
	DIFÍCIL LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EMPLEADOR LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	1	1		

Anexo No 2 Tabla de Resultados

ES ENFERMIZO SE NECESITA MÁS TRATAMIENTO		
EL PROBLEMA NO ES LA PERSONA CON DISCAPACIDAD ES LA SOCIEDAD QUE TARDARÍA, NO ESTÁ PREPARADA, LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	1	1
FUE MAS DIFÍCIL PORQUE TUVE QUE DEMOSTRAR Y TRABAJAR MÁS QUE LOS QUE NO TENIAN DISCAPACIDAD, EN ESTA EMPRESA NO SE HACE	1	1
HAY FORMALIDADES PARA NO ENTIENDO LAS PERSONA CON DISCAPACIDAD LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN QUE CONOCER LAS LEY	1	1
HAY QUE DEMOSTRAR EL TRIPLE DE CAPACIDAD	1	1
IGUAL QUE LOS DEMÁS	1	1
INDUSTRIA BUENA VOLUNTAD LA HICIERON LUEGO LA CONTRATARON PERMANENTE EN EL BANCO	1	1
LA PRIMERA DAMA ME AYUDO A CONSEGUIR EL TRABAJO UNA ENTREVISTA EN EL PERIÓDICO LO DIO A CONOCER FUE EL NIÑO SÍMBOLO DE LA TELETÓN 20-30	1	1
MITRADEL CURRICULUM ENVIADO A EMPRESAS ENTREVISTAS Y DIVISIÓN ALGUNAS COMPAÑÍAS TE TIENE LASTIMA Y TE TRATAN DIFERENTE	1	1
NO FUE FACIL SE DIÓ OPORTUNAMENTE EN EL IPHE Y LUEGO SE ME TRASLADO A LA CSS APROVECHE SU CONOCIMIENTO Y LO ADOPTE TIENE 24 AÑOS EN LA INSTICIÓN	1	1
NO HAY CONCIENCIA CREEN QUE LOS DISCAPACITADOS TIENEN MENOS CAPACIDAD DEPENDE DE CADA PERSONA	1	1
NORMAL NO HAY PRIVILEGIOS	1	1
PIDIÓ UNA OPORTUNIDAD Y TUVO QUE DEMOSTRAR (ENTRO CON 300 COMO ARCHIVADOR) EL ABOGADO GANA EL 10% POR CADA CASO QUE GANA	1	1
PRIMERO ESTUDIANTE AYUDANTE 2 AÑOS EN EL D DEL M P RECEPCIONISTA	1	1
PRIMERO FUI AYUDANTE ESTUDIANTIL DIRIGENTE ESTUDIANTIL Y DEPORTISTA SE INTEGRO Y LUEGO FUE CONTRATADO SE GRADUÓ DE TRABAJADOR SOCIAL	1	1
RECIBI APOYO DE TODOS	1	1
RECOMENDACIÓN QUE (AMIGO DE UN FAMILIAR)	1	1
VINO DE INDUSTRIA DE BUENA VOLUNTAD	1	1
Total	21	21

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Múltiples Respuestas		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
19 De los cinco aspectos siguientes (leer los indicados en los literales a b c d y e) cuál considera usted como el principal obstáculo o limitante que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral	a La educación-capacitación	12	3	4	19
	b Los problemas económicos	0	1	1	2
	c Los problemas familiares	4	0	0	4
	d La discriminación-compasión o prejuicios de sus Compañeros	8	6	3	16
	e La accesibilidad a los lugares de Trabajo (transporte)	8	2	2	12
	Total	32	11	10	53
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor explíqueme un poco más sobre este limitante A	LA MAYORIA DE LOS DISCAPACITADOS NO TERMINAN SUS ESTUDIOS	1	0	2	3
	AHORA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE EDUCAN ANTES LOS TENIAS ESCONDIDOS	2	0	0	2
	TIENEN QUE DEMOSTRAR MÁS PARA LOGRAR LA ACEPTACIÓN DE OTROS	1	0	1	2
	CREAR INSTALACIONES ADECUADAS LAS MADRES NO ESTÁN ENTRENADAS PARA ATENDER A SUS HIJOS DISCAPACITADOS	1	0	0	1
	EDUCAR AL AS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA VENDER Y REPARTIR	1	0	0	1
	FALTA EDUCACION PARA COMPETIR EN EL MERCADO LABORAL	0	1	0	1
	LA MAYORÍA DE LOS DISCAPACITADOS NO SE GRADUAN	1	0	0	1
	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN QUE ACEPTAR QUE NO PUEDEN HACER TODOS LOS PUESTOS	1	0	0	1
	NO CONTESTO	0	1	0	1
	TENIA QUE CAPACITARME PARA EL TRABAJO NO EN COSAS TEORICAS	1	0	0	1
	Total	9	2	3	14

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total	
		f	f	f	
Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante B	NO CONTESTO	1	0	1	
	TRANSPORTE MAS CARO MEDICAMENTOS VIDA MAS CARA	0	1	1	
	Total	1	1	2	
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Total		
		f	f		
Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante C	SOBREPROTECCION	4	4		
	Total	4	4		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante D	NO VEN LAS CAPACIDADES O HABILIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3	3	0	6
	NO SABEN INTEGRAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD LO DISCRIMINAN PARA NO ACEPTAR SU IGNORANCIA	0	0	3	3
	NO HAY ACCESO A UNIVERSIDADES Y COLEGIOS HAY INCLUSIÓN NO INTEGRACIÓN SE LE MIRA CON LASTIMA O COMPASIÓN	1	0	0	1
	A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LA AISLAN	0	1	0	1
	ABANDONO POR PARTE DE FAMILIARES	1	0	0	1
	DEPENDE DEL JEFE	1	0	0	1
	LA FOTO DE LA HOJA DE VIDA DISCRIMINA A LOS DISCAPACITADOS	1	0	0	1
	LAS EMPRESAS NO QUIEREN CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
	NO CONTESTO	0	1	0	1
	Total	8	6	3	16

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor explíqueme un poco más sobre esta limitante E	FALTAN RAMPAS PASAMANOS Y BAÑOS ADECUADOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y UN TRANSPORTE ADECUADO	6	0	0	6
	FALTAN ELEVADORES RAMPAS PASAMANOS Y BAÑOS ADECUADOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y UN TRANSPORTE ADECUADO	2	1	1	4
	Total	8	1	1	10

Primera Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué estrategias o políticas sugiere usted para disminuir o eliminar este obstáculo o limitante?	SEMINARIOS TÉCNICOS FORMACIÓN PARA EL EMPLEO BECAS	6	1	2	9
	SENSIBILIZAR A LOS JEFES Y COMPAÑEROS	3	2	2	7
	ADECUAR EDIFICOS Y TRANSPORTE	8	0	0	8
	EDUCAR A LOS PADRES A ENTENDER Y CUIDAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (HACERLOS INDEPENDIENTES)	3	1	0	4
	APOYAR MÁS A LAS ORGANIZACIONES DE LOS DISCAPACITADOS	0	0	1	1
	CAPACITACIÓN PARA CADA TRABAJO	1	0	0	1
	ENSEÑAR INGLES	1	0	0	1
	INCLUIRLOS EN LA ESCUELA Y AYUDARLES A GRADUARSE	1	0	0	1
	JORNADAS DE SENIBILIZACION BIEN ENFOCADAS	0	1	0	1
	MULTAS MÁS CARAS	1	0	0	1
	NO CONTESTO	0	0	1	1
	Total	21	8	8	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

Segunda Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
¿Qué estrategias o políticas sugiere usted para disminuir o eliminar este obstáculo o limitante?	ADECUAR EDIFICOS Y TRANSPORTE	4	0	1	5
	SENSIBILIZAR A LOS JEFES Y COMPAÑEROS	2	0	1	3
	TRANSMITIR EL TEMA EN LAS ESCUELA Y UNIVERSIDADES	0	1	0	1
	EDUCAR A LOS PADRES A ENTENDER Y CUIDAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (HACERLOS INDEPENDIENTES)	1	0	0	1
	HACER MÁS CAMPAÑAS CON EMPRESARIOS	1	0	0	1
	Total	8	1	2	11

Tercera Mención		Tipo de entrevista	
		Persona con Discapacidad	Total
		f	f
¿Qué estrategias o políticas sugiere usted para disminuir o eliminar este obstáculo o limitante?	EDUCAR A LOS PADRES A ENTENDER Y CUIDAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (HACERLOS INDEPENDIENTES)	1	1
	Total	1	1

20 ¿Cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos?		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Si Por favor explique y de ejemplos	Si Por favor explique y de ejemplos	8	1	3	12
	No Por favor explique y de ejemplos	13	4	3	20
	Total	21	5	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
No Por favor explique y de ejemplos 20 ¿Cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos?	LE LIMITAN LAS POSIBILIDADES PARA REALIZAR FUNCIONES (LE TIENEN LASTIMAS)	5	0	0	5
	CUANDO SE NECESITE PRODUCCIÓN FÍSICA NO SE PUEDEN IGUALAR	1	0	1	2
	LOS MARGINAN Y AISLAN	0	1	1	2
	A LAS PERSONAS LES CUESTA ADAPTARSE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
	DISCRIMINACION Y DIFERENCIA QUE SE NOTAN	1	0	0	1
	EL TRATO ES DIFERENTE LOS ESCONDEN EN EL BNP LA LOTERÍA Y OTROS LUGARES	1	0	0	1
	EN LAS REUNIONES Y DEPORTES NO SE INTEGRAN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO HAY TRATO IGUALITARIO	0	1	0	1
	NO LE PAGAN IGUAL Y LA CONSIDERAN MENOS CAPAZ	1	0	0	1
	NO LOS VEN COMO CAPACES SE OLVIDAN QUE SU DISCAPACIDAD ES FÍSICA NO MENTAL	1	0	0	1
	NO SE LES PERMITE DEMOSTRAR SU CAPACIDAD Y TALENTO	0	1	0	1
	PREJUCIO CONTRA LOS DISCAPACITADOS	1	0	0	1
	PRIVILEGIOS DE JEFES Y COMPAÑEROS	0	1	0	1
	TIENEN QUE DEMOSTRAR MÁS SE DEDICAN A UN TRABAJO Y LO HACEN MÁS RÁPIDO	1	0	0	1
	TRATO ESPECIAL (MAYOR CUIDADO)	0	0	1	1
Total	13	4	3	20	

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Si Por favor explique y de ejemplos 20 ¿Cree usted que las personas con discapacidad reciben un trato igualitario y digno en sus trabajos?	LOS TRATAN IGUAL (EN ESTA EMPRESA)	8	0	3	8
	DEPENDE DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD TIENE QUE ADAPTARSE AL MUNDO Y DEMOSTRAR QUE PODEMOS	2	0	0	2
	DEPENDE DE LOS COMPAÑEROS Y JEFES	1	0	0	1
	HAY Poca DISCRIMINACION DEPENDE DEL TIPO DE JEFE	0	1	0	1
	Total	8	1	3	12

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
21 ¿Cree usted que una persona con discapacidad recibe igual salario por igual trabajo comparada con otra persona no discapacitada?	Si	3	0	3	6
	No	18	8	3	26
	Total	21	8	6	32

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
22 Cree usted que en las instituciones estatales o empresas privadas las personas con discapacidad tienen igual posibilidad de ascenso o promoción	Si	7	0	4	11
	No	14	8	2	21
	Total	21	8	6	32

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor explique y de ejemplos igual posibilidad de ascenso	NO SE LE DA LA OPORTUNIDAD POR SER DISCAPACITADO	6	1	0	7
	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN QUE DEMOSTRAR MAS	2	3	1	6
	DEPENDE DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD SI DEMUESTRA TALENTO FORMACIÓN Y ESFUERZO	4	0	0	4
	ESO DEPENDE DEL JEFE ALGUNOS TE TRATAN IGUAL Y OTROS TE DIFERENCIAN	2	0	2	4
	LOS EMPRESARIOS NO QUIEREN MOSTRAR A LOS DISCAPACITADOS SE EXCUSAN PORQUE NO DAN BUENA IMAGEN	4	0	0	4
	ENTRAN Y SE QUEDAN EN EL MISMO PUESTO HASTA QUE SE JUBILEN (EN LA LOTERÍA)	1	1	0	2
	POR LOS REQUERIMIENTOS DE ACCESIBILIDAD ALGUNOS EMPLEADORES CREEN QUE TIENEN MENOS CAPACIDAD	1	0	1	2
	EN ESTA EMPRESA SI DAN ESA POSIBILIDAD DE ASCENSO A PERSONAS DISCAP EL TRABAJADOR SE GANA SU AUMENTO	0	0	1	1
	FALTA MÁS SE HA AVANZADO EN LO SOCIAL NO EN LO LABORAL	1	0	0	1
	TENEMOS UNA PERSONA CON DISC QUE ES EJECUTIVO DE VENTAS	0	0	1	1
	Total	21	6	6	32

		Tipo de entrevista	
		Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f
31 Enumere a su juicio en materia de seguridad ocupacional los tres (3) principales riesgos peligros o amenazas para las personas con discapacidad en el ambiente laboral	DEPENDE DE LAS INSTALACIONES INADECUADA, HERRAMIENTAS DE TRABAJO PELIGROSAS	3	3
	ESCALERAS PASAMANOS	1	1
	TIENEN MENOS ACCIDENTES SE CUIDAN MUCHO	2	2
	Total	6	6

Anexo No 2 Tabla de Resultados

		Tipo de entrevista			
		Empresario o Jefe de RRHH	Total		
		f	f		
32 Indique tres (3) medidas preventivas que pudieran implementarse en el ambiente laboral para evitar los riesgos antes indicados	ADECUAR EDIFICIOS	1	1		
	CASCOS BOTAS Y UNIFORME ESCALERAS SEGURAS	1	1		
	DISEÑO UNIVERSAL DE EDIFICIOS	1	1		
	RAMPAS ESCALERAS SEÑALES AUDITIVAS (PARA SORDOS)	1	1		
	RAMPAS PISO ANTI RESBALANTE PASAMANOS BAÑOS ADECUADOS	1	1		
	UBICARLO EN UN AREA DE MENOS RIESGO DE ACUERDO A SU DISCAPACIDAD	1	1		
	Total	6	6		
		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
23 ¿De los siguientes prejuicios sobre las personas con discapacidad en los ambientes laborales (leer los indicados en los literales a b c y d") cuál considera usted el principal?	a Las personas con discapacidad son incapaces	14	2	1	17
	b Las personas con discapacidad son vulnerables	7	4	8	18
	c Las personas con discapacidad presentarán problemas	8	0	4	12
	d Las personas con discapacidad no poseen la educación	8	1	2	8
	Total	34	7	12	53
Primera Mención		Tipo de entrevista			
		Persona con Discapacidad	Experto-Técnico en el Tema	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f	f
Por favor explique y de ejemplos prejuicios	LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO POSEEN LA EDUCACIÓN O CAPACIDADES REQUERIDA	4	0	1	5
	NO TODAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON TAN FRAGILES	2	0	2	4

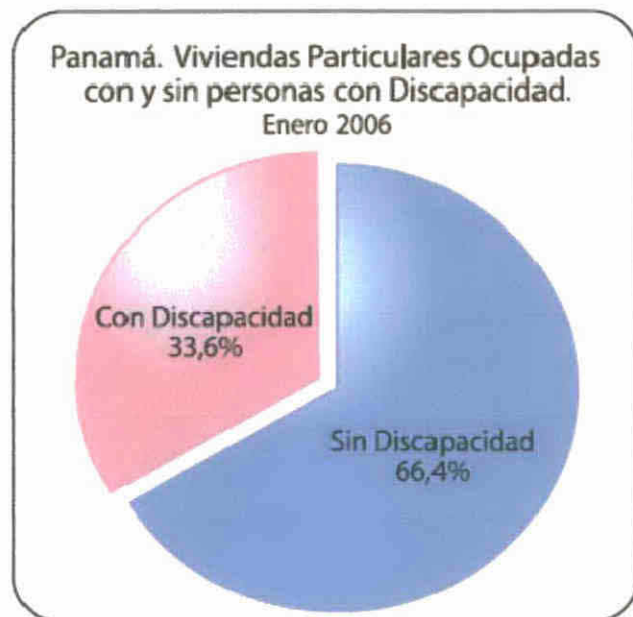
Anexo No 2 Tabla de Resultados

EDIFICIOS NO ADECUADOS	2	0	1	3
DEPENDE DE LA DISCAPACIDAD (CITAS MÉDICAS)	2	0	0	2
EL EMPRESARIO NO QUIERE ARRIESGARSE	0	2	0	2
EN LA PRACTICA NO LLEGAN TARDE	1	0	1	2
EFFECTO DE LA TELETON LOS IMAGINAN COMO UNA CARGA E INCAPACES	1	0	0	1
LOS IMAGINAN COMO UNA CARGA E INCAPACES	0	0	1	1
CREEN QUE LO FISICO AFECTA LO INTELECTUAL	1	0	0	1
DEPENDE DE CADA PERSONA CON DISCAPACIDAD	1	0	0	1
HAY QUE HACER ADECUACIONES A LAS MAQUINAS	1	0	0	1
HAY QUE HACER PROGRAMA DE PRACTICA LABORAL Y LUEGO HACER LA INSERCCION LABORAL	0	1	0	1
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PRESENTAN PROBLEMAS DE AUSENCIAS Y TARDANZAS	1	0	0	1
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUEDEN DESARROLLARSE Y SER TAN EFICIENTES COMO UNA NO DISCAPACITADA	1	0	0	1
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON VULNERABLES Y TIENEN MAYORES RIESGOS DE ACCIDENTES EN LA PRACTICA SON UNA CARGA	1	0	0	1
LOS AMBIENTES LABORALES EN LA EMPRESA PRIVADA TIENEN MAS RIESGO	0	1	0	1
LOS DISCAPACITADOS SE CUIDAN MAS	1	0	0	1
NO DIJO NADA	0	1	0	1
TIENE QUE DEMOSTRAR QUE NO ES ASI	1	0	0	1
TODOS TIENEN SU JUICIO DEPENDE DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y LA FAMILIA	1	0	0	1
Total	21	8	6	32

Segunda Mención		Tipo de entrevista		
		Persona con Discapacidad	Empresario o Jefe de RRHH	Total
		f	f	f
Por favor explique y de ejemplos prejuicios	EFFECTO DE LA TELETON LOS IMAGINAN COMO UNA CARGA E INCAPACES	0	1	1
	LOS IMAGINAN COMO UNA CARGA E INCAPACES	1	0	1
	TRATAR QUE APRENDAN SIN APOYO DE COMPAÑEROS ALGUNOS UTILIZAN LA DISCAPACIDAD COMO EXCUSA	1	0	1
	LOS DISCAPACITADOS SE CUIDAN MAS	1	0	1
	NO TODAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON TAN FRAGILES	1	0	1
	Total	4	1	5

**ANEXO No 3 RESULTADOS DE INTERÉS,
ATLAS NACIONAL DE DISCAPACIDAD,
PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE
DISCAPACIDAD (PENDIS), SENADIS, 2006**

ANEXO NO. 3 RESULTADOS DE INTERÉS, ATLAS NACIONAL DE DISCAPACIDAD 2006 – PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (PENDIS)



Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006

Panamá. Viviendas Particulares Ocupadas con personas con Discapacidad, según lugar de residencia: enero 2006.

Residencia (Área)	Viviendas Particulares Ocupadas		
	Total	Con personas con Discapacidad	
		Número	Porcentaje
Total	799,105	268,114	33.6
Urbana	532,627	160,097	30.1
Rural	239,717	94,191	39.3
Indígena	26,762	13,826	51.7

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006

Panamá. Viviendas Particulares Ocupadas con personas con Discapacidad, según lugar de residencia: enero 2006.

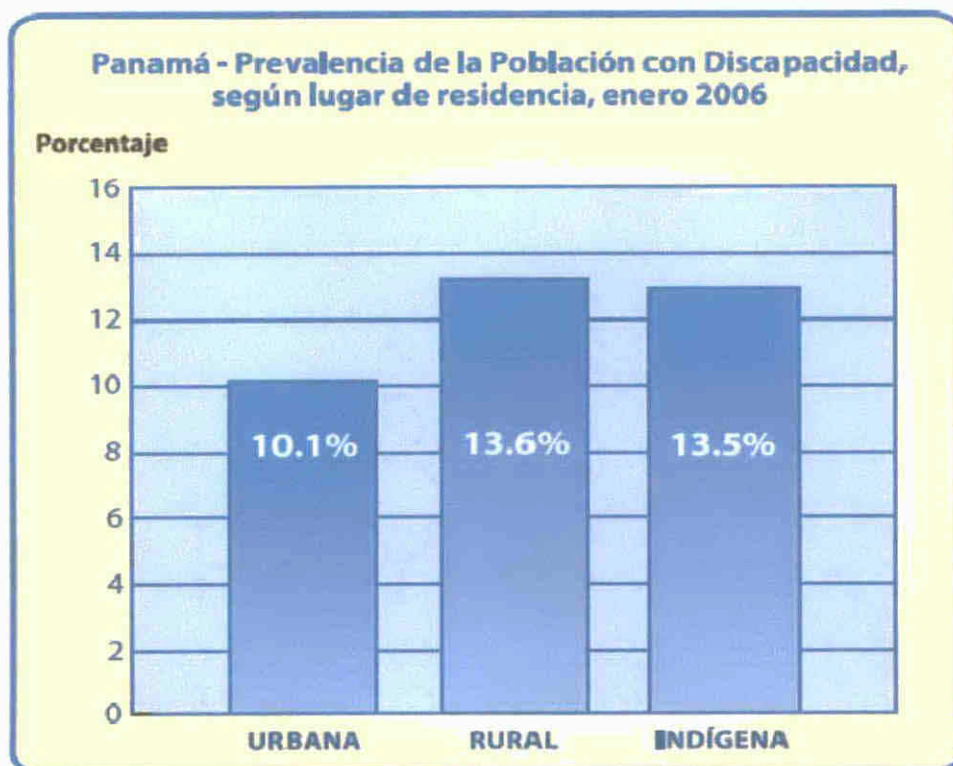
Residencia (Provincia - Comarca)	Viviendas Particulares ocupadas, con personas con Discapacidad	
	Número	Porcentaje
Kuna Yala	3,055	62.1
Ngöbe Buglé	10,559	52.4
Veraguas	23,148	43.6
Coclé	20,421	40.6
Chiriquí	40,517	40.1
Herrera	11,776	40.0
Darién	3,585	34.8
REPÚBLICA	268,114	33.6
Colón	19,091	32.8
Los Santos	8,757	32.3
Panamá	123,317	29.2
Bocas del Toro	3,677	17.8
Emberá - Wounaan	213	12.5

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006

Panamá - Prevalencia de la Personas con Discapacidad, según lugar de residencia: enero 2006.

Residencia (Área)	Población		
	Total	Con Discapacidad	
		Número	Porcentaje
Total	3,260,645	370,053	11.3
Urbana	2,075,889	208,805	10.1
Rural	1,004,178	136,827	13.6
Indígena	180,577	24,421	13.5

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006

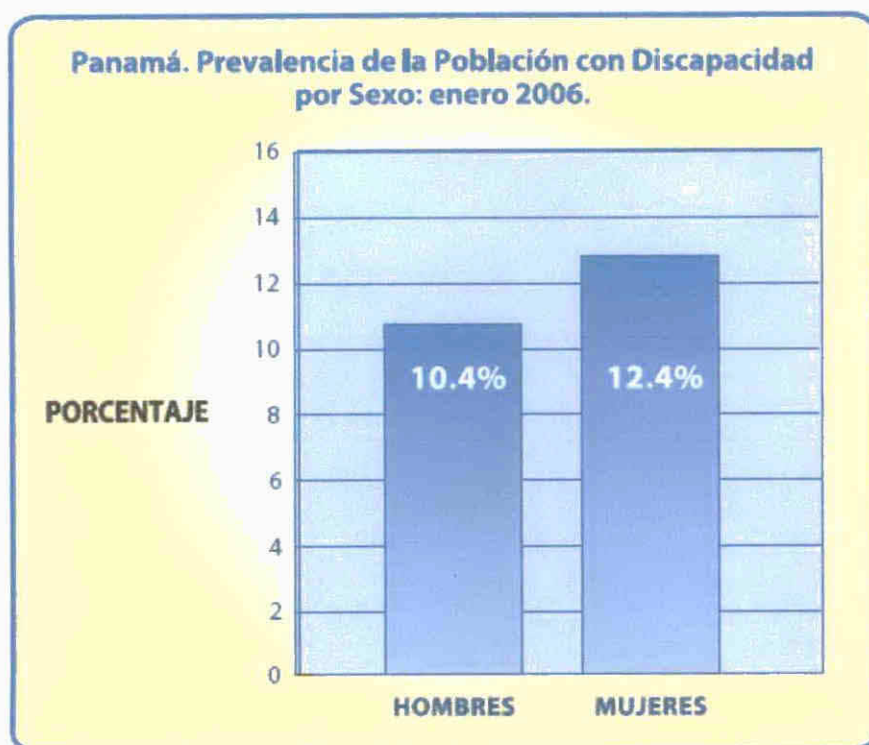


Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006

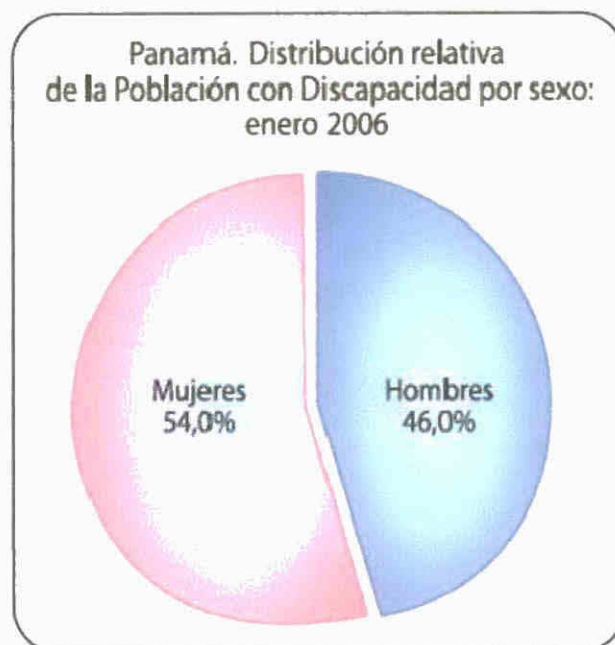
Panamá. Prevalencia de la Población con Discapacidad, según lugar de residencia: enero 2006.

Residencia (Provincia - Comarca)	Población con Discapacidad	
	Número	Porcentaje
Veraguas	34,925	15.6
Kuna Yala	5,625	15.3
Herrera	16,698	15.1
Darién	6,475	14.6
Coclé	31,800	14.1
Ngöbe Buglé	18,540	13.8
Chiriquí	53,383	13.1
Los Santos	11,591	13.0
REPÚBLICA	370,053	11.3
Colón	24,067	10.3
Panamá	162,376	9.9
Bocas del Toro	4,317	4.0
Emberá	255	2.7

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006



Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006



Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad
Enero 2006

**Panamá. Prevalencia de la Población con Discapacidad, por Sexo,
según Grandes Grupos de Edad: Enero 2006**

Grandes Grupos de Edad (Años)	Población con Discapacidad		
	(Porcentaje)		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	11.3	10.4	12.4
0 - 4 (Infantes)	3.0	4.3	1.9
5 - 9 (Escolares)	4.8	4.5	5.1
10 - 19 (Escolares - Adolescentes)	5.9	5.9	6.0
20 - 39 (Adultos Jóvenes)	7.2	6.6	7.8
40 - 64 (Adultos Medio)	20.0	17.6	22.4
65 y más (Adultos Mayores)	41.8	37.1	46.5

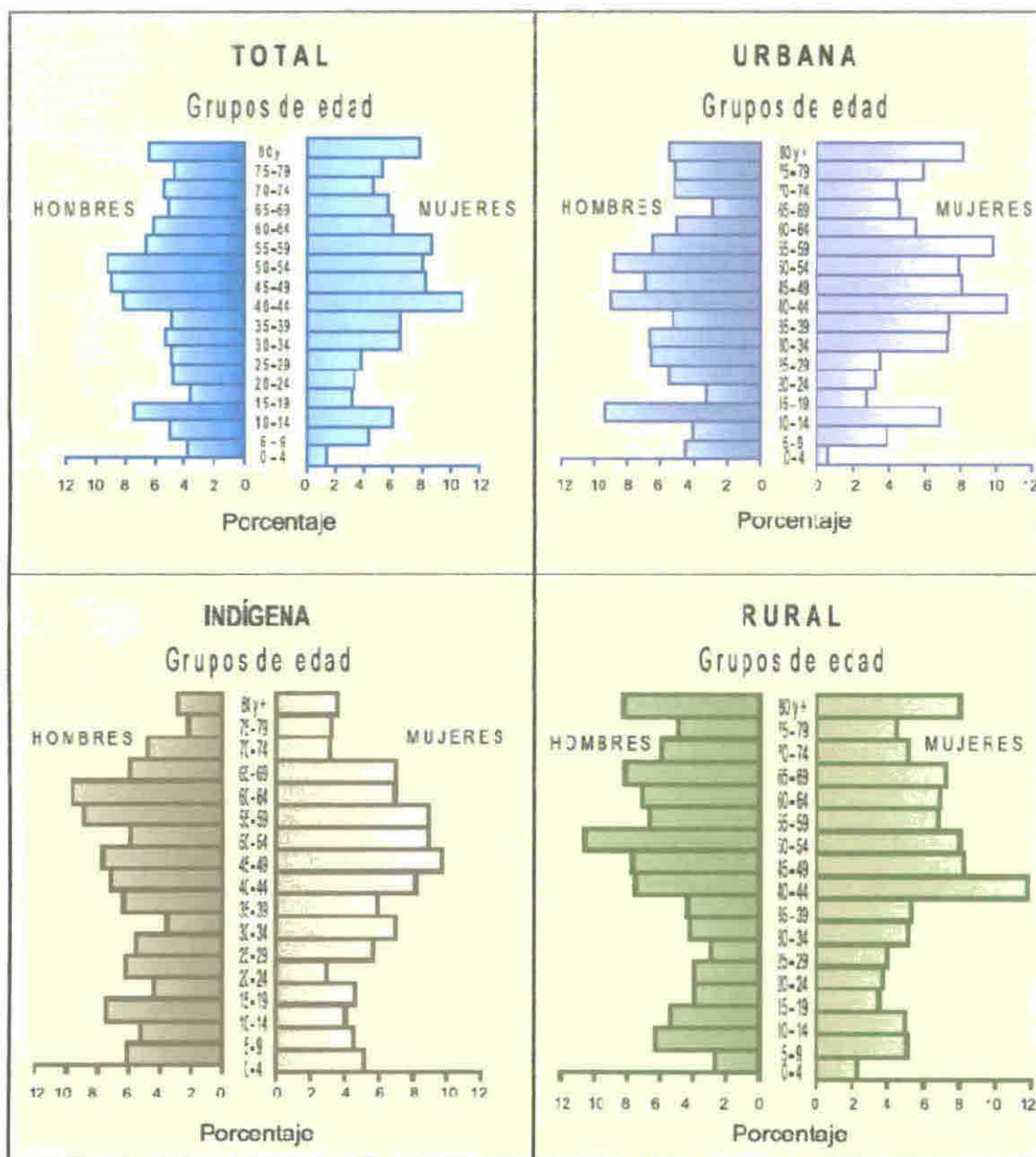
Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, Enero 2006.

**Panamá. Prevalencia de la Población con Discapacidad,
por lugar de residencia, según grandes grupos de edad: enero 2006**

GRUPO DE EDAD	Población con Discapacidad			
	TOTAL	RESIDENCIA (ÁREA)		
		URBANA	RURAL	INDÍGENA
TOTAL	370.053	208.805	136.827	24.421
0 - 4 (Infantes)	9.410	4.647	3.387	1.376
5 - 9 (Escolares)	17.072	8.133	7.736	1.203
10 - 19 (Escolares - Adolescentes)	36.848	22.221	12.137	2.490
20 - 39 (Adultos Jóvenes)	74.197	46.095	22.794	5.308
40 - 64 (Adultos Medio)	149.390	84.014	55.340	10.036
65 y más (Adultos Mayores)	83.136	43.695	35.433	4.008
		PORCENTAJE		
TOTAL	11.3	10.1	13.6	13.5
0 - 4 (Infantes)	3.0	2.6	3.3	4.9
5 - 9 (Escolares)	4.8	3.9	6.5	4.3
10 - 19 (Escolares - Adolescentes)	5.9	6.3	5.5	5.4
20 - 39 (Adultos Jóvenes)	7.2	6.6	8.3	11.5
40 - 64 (Adultos Medio)	20.0	16.6	25.7	38.0
65 y más (Adultos Mayores)	41.8	36.6	48.5	62.1

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, Enero 2006.

**PANAMÁ. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN CON TASA DE PREVALENCIA:
ENERO DE 2006**



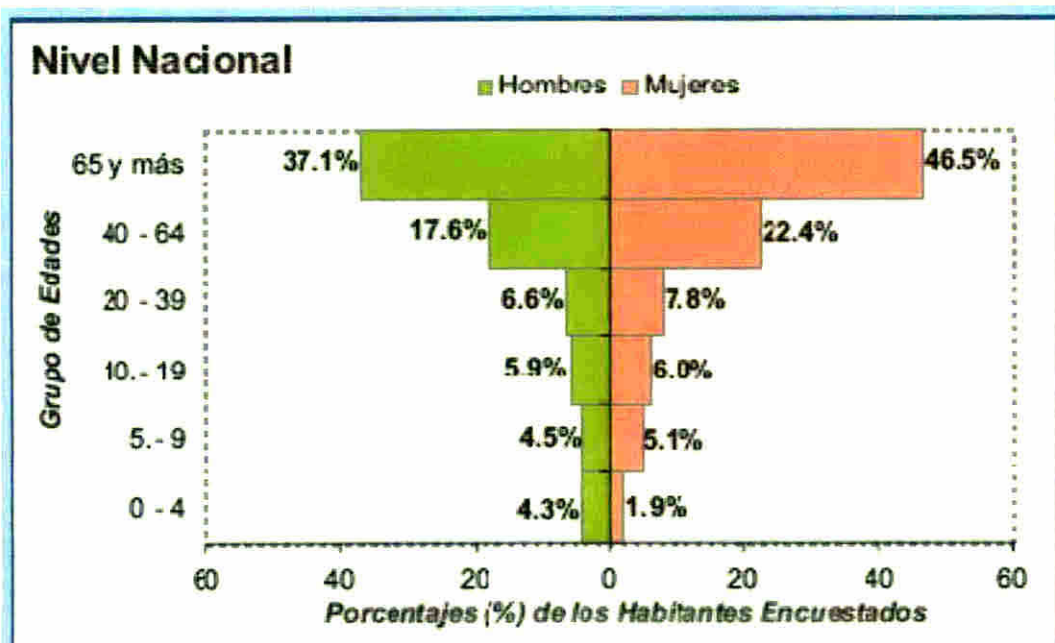
Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, Enero 2006.

Viviendas con al menos una Persona con Discapacidad

Provincias	Viviendas particulares ocupadas con al menos una persona con discapacidad
Bocas del Toro	11.0 %
Coclé	25.6 %
Colón	16.9 %
Chiriquí	23.5 %
Darién	16.2 %
Herrera	22.9 %
Los Santos	17.8 %
Panamá	15.8 %
Veraguas	24.5 %
Comarca Kuna Yala	38.8 %
Comarca Emberá-Wounaan	8.1 %
Comarca Ngöbe-Buglé	36.5 %

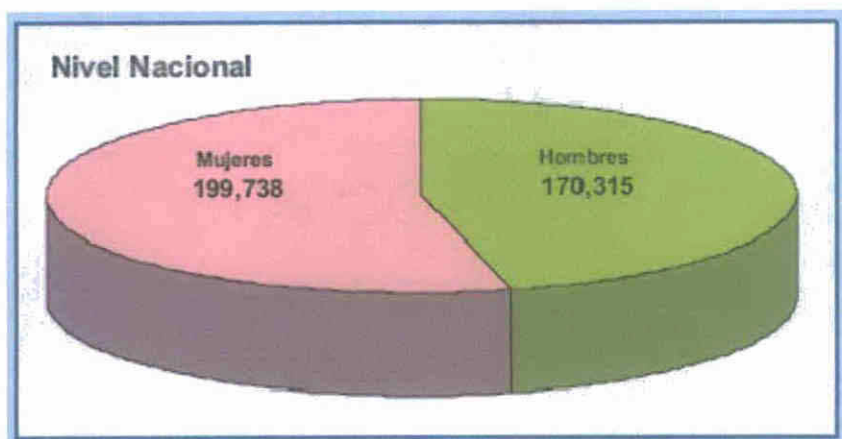
Grupos Funcionales de Edad y Sexo

Provincias	Hombres 0 - 4	Hombres 5 - 9	Hombres 10 - 19	Hombres 20 - 29	Hombres 40 - 64	Hombres 65 y más	Mujeres 0 - 4	Mujeres 5 - 9	Mujeres 10 - 19	Mujeres 20 - 39	Mujeres 40 - 64	Mujeres 65 y más
Bocas del Toro	1.7	0.8	4.2	10.9	15.5	8.0	0.9	10.7	7.8	13.4	18.5	7.5
Coclé	1.7	3.0	5.6	7.9	16.1	12.6	1.6	2.8	5.0	8.5	19.9	15.2
Colón	2.6	3.1	5.2	11.3	14.1	7.5	2.2	1.5	5.0	13.5	23.4	10.7
Chiriquí	1.6	3.6	3.9	7.6	17.2	14.5	0.2	1.4	5.0	8.3	22.6	14.1
Darién	2.7	7.8	11.5	19.3	18.9	6.8	4.5	2.5	6.1	3.7	11.2	5.0
Herrera	1.6	2.9	4.5	5.7	18.5	13.5	1.0	1.8	6.5	7.3	21.3	15.4
Los Santos	1.5	2.0	2.2	5.4	17.4	19.1	0.5	0.8	2.6	5.7	22.0	20.8
Panamá	1.8	1.5	5.2	9.9	17.8	7.0	0.2	2.6	4.7	13.4	24.2	11.7
Veraguas	0.5	1.4	5.3	7.7	22.6	13.3	0.6	2.2	5.4	7.6	20.0	13.4
Comarca Kuna Yala	1.4	1.4	6.0	8.0	22.4	10.9	4.2	0.9	2.8	4.0	21.7	16.5
Comarca Emberá-Wounaan	4.0	17.3	21.6	20.5	8.3	6.0	0.0	7.6	6.9	9.4	3.8	0.0
Comarca Ngöbe-Buglé	3.4	2.7	5.3	10.9	17.7	6.5	2.3	2.8	5.1	13.7	22.9	6.8
Total	4.3	4.5	5.9	6.6	17.6	37.1	1.9	5.1	6.0	7.8	22.4	46.5



Prevalencia de la Discapacidad por Sexo

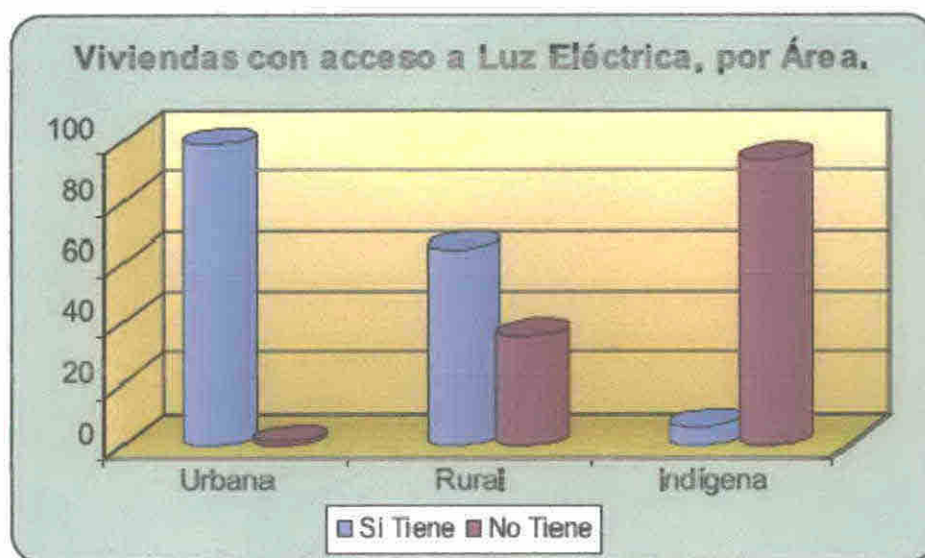
Provincias	Hombres	Mujeres
Bocas del Toro	1780	2537
Coclé	14942	16858
Colón	10541	13526
Chiriquí	26946	27638
Darién	4345	2130
Herrera	7801	8897
Los Santos	5525	6066
Panamá	70198	92178
Veraguas	17732	17194
Comarca Kuna Yala	2808	2817
* Comarca Emberá-Wounaan	184	71
Comarca Ngöbe-Buglé	8614	8826
Total	170315	199738



DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA DEL ACCESO A AGUA POTABLE EN PORCENTAJE.

	Tiene agua potables	No tiene agua potable
TOTAL	85.8	14.2
Bocas del Toro	58.6	41.4
Coclé	82.5	17.5
Colón	93.5	6.5
Chiriquí	83.2	16.8
Darién	61.5	38.5
Herrera	85.6	14.4
Los Santos	96.5	3.5
Panamá	96.4	3.6
Veraguas	73.8	26.2
Comarca Kuna Yala	25.0	75.0
Comarca Emberá
Comarca Gnöbe Buglé	39.0	61.0

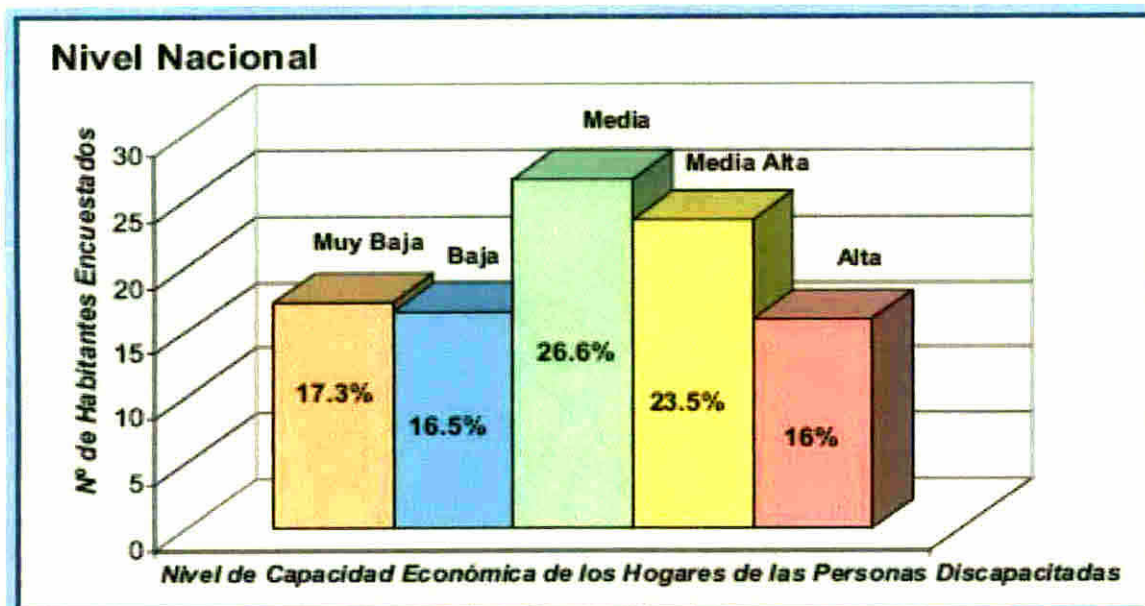
Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.
 .. Número insuficiente de casos.



Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

Nivel de Capacidad Económica de los Hogares de las Personas con Discapacidad.

Provincias	Muy Baja	Baja	Media	Media Alta	Alta
Bocas del toro	34.2 %	22 %	20.9 %	14.2 %	8.6 %
Coclé	22.4 %	24.5 %	28.2 %	16.6 %	8.3 %
Colón	11.9 %	17.3 %	33.3 %	23.5 %	13.9 %
Chiriquí	23.7 %	19.2 %	28 %	20.9 %	8.2 %
Darien	31.6 %	27.6 %	28.1 %	7.9 %	4.8 %
Herrera	20.3 %	22 %	30.3 %	21.6 %	5.8 %
Los Santos	21.4 %	13.8 %	24.3 %	26.1 %	14.4 %
Panamá	10.9 %	10.1 %	25.1 %	29 %	25 %
veraguas	20.1 %	23.2 %	28.6 %	19.7 %	8.4 %
Comarca Kuna Yala	7.8 %	28.1 %	46.9 %	17.2 %	0 %
Comarca Emberé-Mounsan	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Comarca Ngöbe-Buglé	47.4 %	37.3 %	13 %	0 %	0 %
Total	17.3 %	16.5 %	26.6 %	23.5 %	16 %



POBLACIÓN TOTAL Y CON DISCAPACIDAD DE 5 A 29 AÑOS POR ASISTENCIA ESCOLAR SEGÚN GRUPO DE EDAD. REPÚBLICA DE PANAMÁ. AÑO. 2006.

GRUPO DE EDAD	POBLACIÓN TOTAL								POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD***									
	ASISTENCIA ESCOLAR									ASISTENCIA ESCOLAR								
	TOTAL	SI	NO	NR*	TOTAL	SI	NO	NR*										
TOTAL	1.523.851	100	902,802	59.2	610.131	40.0	10.918	0.7	84.788	100	47.348	56.0	36.477	43.0	963	1.0		
5 a 9	358.513	23.5	283,399	18.6	67.439	4.4	7.675	0.5	17.072	20.1	12.976	15.3	3.559	4.2	537	0.5		
10 a 14	317.254	20.8	297.359	19.5	19,234	1.3	662	0.0	24.576	29.0	22.518	26.6	2.026	2.4	33	0		
15 a 19	302.470	19.8	201.140	13.2	100.570	6.6	76	0.0	12.272	14.5	7.980	9.4	4.173	4.9	118	0.2		
20 a 24	271.551	17.8	87.612	5.7	183.157	12.0	782	0.1	14.911	17.6	2.939	3.5	11.801	13.9	170	0.2		
25 a 29	274.062	18.0	33.292	2.2	239.731	15.7	1.039	0.1	15.958	18.8	935	1.1	14.918	17.6	105	0.1		

NR*: No respuesta

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE 5 A 29 AÑOS SEGÚN CAUSAS DE INASISTENCIA ESCOLAR.
REPÚBLICA DE PANAMÁ. AÑO, 2006.**

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD***		
CAUSAS DE INASISTENCIA	Nº	%
TOTAL	36.477	100
1. Por su situación de discapacidad o enfermedad	9.638	26
2. Por falta de dinero	9.163	25
3. Debe trabajar	6.454	18
4. Desinterés	5.423	15
5. Ya terminó sus estudios	1.710	5
6. Otras causas	4.089	11

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

*** SEGÚN TASA DE PREVALENCIA

**POBLACIÓN ESCOLAR DE 5 A 29 AÑOS QUE ESTUDIA Y TRABAJA POR SEXO SEGÚN GRUPO DE EDAD.
REPÚBLICA DE PANAMÁ. AÑO, 2006**

GRUPO DE EDAD	POBLACIÓN ESCOLAR QUE ESTUDIA Y TRABAJA POR SEXO											
	POBLACIÓN TOTAL						POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD**					
	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL	14.258	100	7.113	49.9	7.145	50.1	388	100	375	96.6	13	3.4
5 a 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 a 14	550	6.7	417	2.9	539	3.8	0	0	0	0	0	0
15 a 19	4.473	31.4	2.504	17.6	1.969	13.8	241	62	241	62.0	0	0
20 a 24	7.507	52.7	3.465	24.3	4.042	28.3	147	38	134	34.6	13	3.4
25 a 29	1.323	9.3	720	5.1	596	4.2	0	0	0	0	0	0

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

**SEGÚN TASA DE PREVALENCIA

Población con Discapacidad de 5 a 29 años, según Asistencia Escolar

Provincias	Personas con discapacidad que asisten a la escuela	Personas con discapacidad que no asisten a la escuela
Bocas del Toro	732	842
Coclé	4670	2984
Colón	2449	3028
Chiriquí	6787	5026
Darién	1007	1510
Herrera	2083	1426
Los Santos	795	812
Panamá	22915	13839
Veraguas	4343	3171
Comarca Kuna Yala	291	590
* Comarca Emberá-Wounaan	103	97
Comarca Ngöbe-Buglé	1774	3151
Total	47340	36476

Población escolar con **discapacidad de 5 a 29 años por percepción de aceptación en el ambiente escolar según provincia. República de Panamá, año 2006.

PROVINCIAS	TOTAL					PERCEPCIÓN DE ACEPTACIÓN							
	TOTAL	SI		NO		Entre Estudiantes				Entre Docentes			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL	**15.994	3161	20	12833	80	2633	16.5	5344	33.5	528	3.5	7469	46.5
BOCAS DEL TORO	52	0	0	52	0.3	0	0	26	0.2	0	0	26	0.1
COCLE	1721	332	2.1	1389	8.7	251	1.6	610	3.8	81	0.5	779	4.9
COLON	2050	241	1.6	1809	11.2	241	1.6	784	4.9	0	0	1025	6.3
CHIRIQUI	2903	487	3.1	2416	15.1	487	3.1	964	6.0	0	0	1452	9.1
DARIEN	1291	91	0.6	1200	7.5	70	0.4	575	3.6	21	0.2	625	3.9
HERRERA	314	32	0.2	282	1.8	32	0.2	125	0.8	0	0	157	1.0
LOS SANTOS	306	14	0.0	292	1.8	14	0.0	139	0.9	0	0	153	0.9
PANAMA	5974	1852	11.7	4122	25.7	1472	9.2	1515	9.5	380	2.5	2607	16.2
VERAGUAS	635	66	0.5	569	3.6	44	0.3	273	1.7	22	0.2	296	1.9
KUNA YALA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMBERA	56	23	0.1	33	0.2	0	0	28	0.2	23	0.1	5	0.0
NGÖBE-BUGLE	690	21	0.1	669	4.2	21	0.1	324	2.0	0	0	345	2.2

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

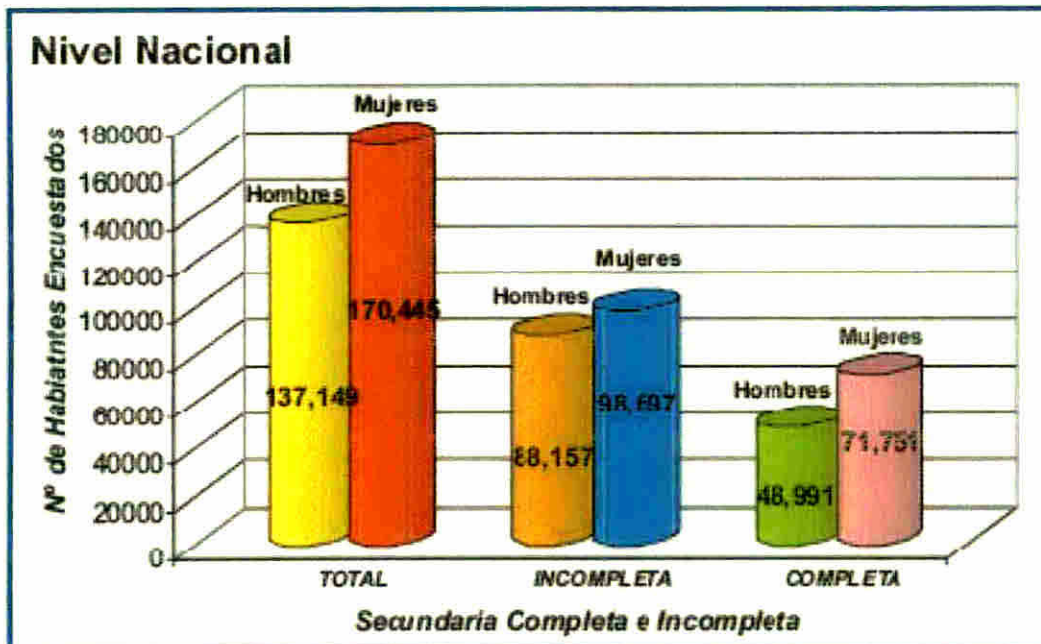
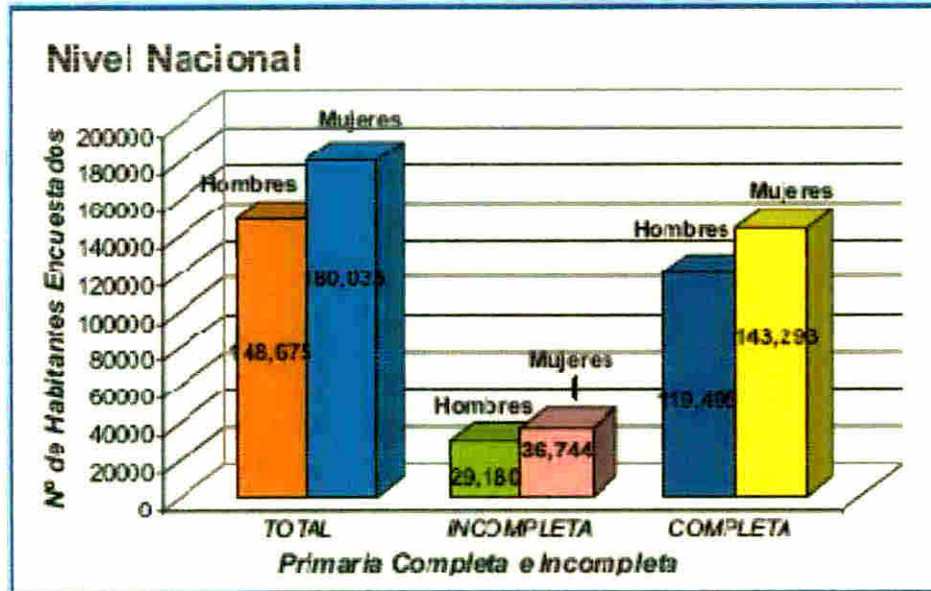
*Representa sólo la población escolar con Discapacidad que dio respuesta a la pregunta. (menos del 20%)

**Prevalencia.



Primaria Completa e Incompleta de 13 años y más por Sexo

Provincias	TOTAL		INCOMPLETA		COMPLETA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bocas del Toro	1634	1836	304	299	1330	1537
Coclé	12328	14731	4229	4882	8099	9849
Colón	8610	11951	1219	2939	7390	9012
Chiriquí	22383	25815	4761	5044	17622	20771
Darién	3133	1467	821	487	2312	980
Herrera	6801	8119	1618	2139	5183	5980
Los Santos	5021	5820	1290	1517	3732	4303
Panamá	62543	83344	9065	13236	53477	70108
Veraguas	16442	15645	3777	4451	12665	11195
Comarca Kuna Yala	2579	2531	471	144	2109	2387
* Comarca Emberá-Wounaan	105	34	22	10	83	24
Comarca Ngöbe-Buglé	7096	8742	1603	1596	5493	7146
Total	148675	180035	29180	36744	119495	143293

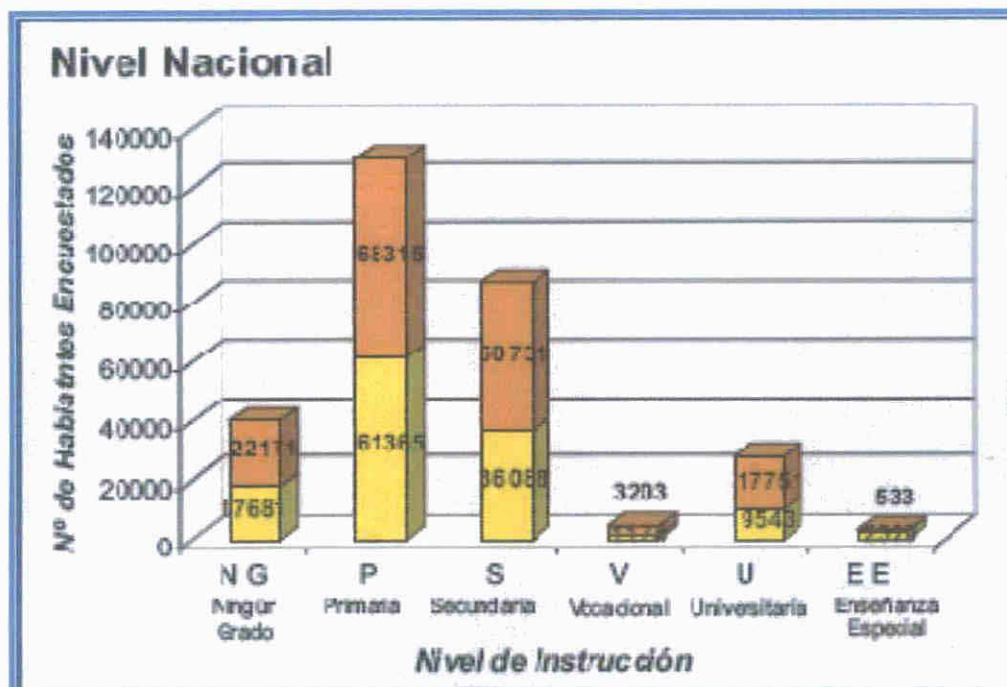
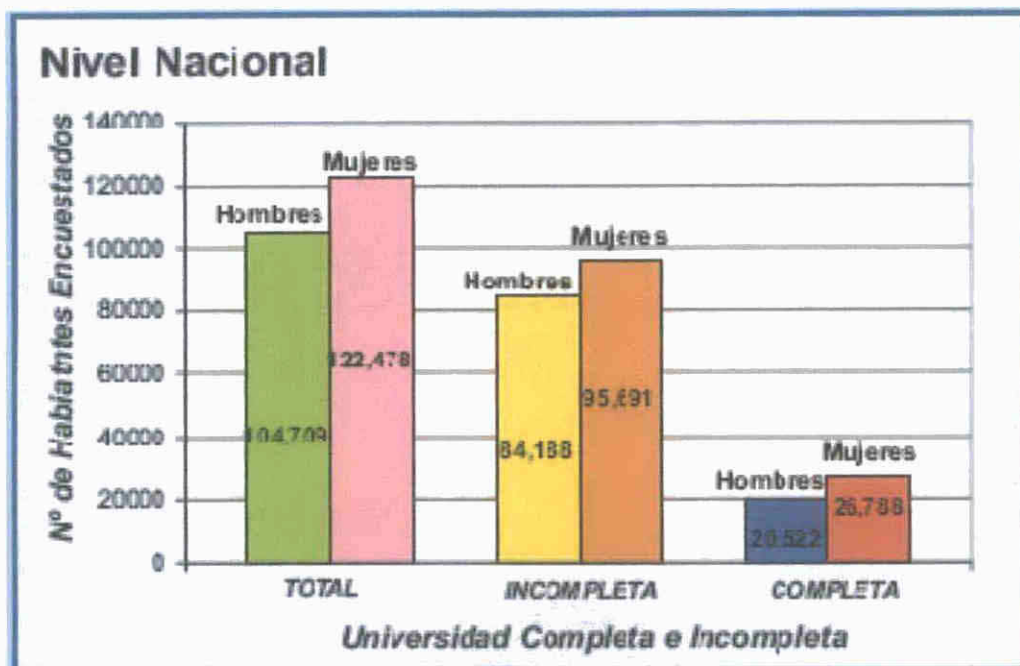


Secundaria Completa e Incompleta de 19 años y más por Sexo

Provincias	TOTAL		INCOMPLETA		COMPLETA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bocas del Toro	1512	1698	854	356	658	1343
Coclé	11676	14076	8313	10516	3362	3559
Colón	7924	11117	5765	7660	2159	3457
Chiriquí	21088	24264	14584	15596	6504	8669
Darién	2780	1225	1629	579	1151	646
Herrera	6511	7519	4223	4963	2288	2556
Los Santos	4895	5646	3422	3902	1473	1845
Panamá	56574	79968	36421	44894	20153	35075
Veraguas	15260	14366	8885	7766	6376	6600
Comarca Kuna Yala	2321	2427	1104	326	1217	2101
* Comarca Emberá-Wounaan	84	34	31	29	53	5
Comarca Ngöbe-Buglé	6524	8105	2826	2210	3597	5895
Total	137149	170445	88157	98697	48991	71751

Universidad Completa e Incompleta de 25 años y más por Sexo

Provincias	TOTAL		INCOMPLETA		COMPLETA	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bocas del Toro	1199	1493	792	323	407	1170
Coclé	9649	12306	8089	10366	1760	1940
Colón	5495	7621	5059	7162	429	459
Chiriquí	17681	18637	13998	15003	3683	3634
Darién	2329	1130	1372	579	957	551
Herrera	5431	5281	4098	4898	1333	1383
Los Santos	4125	4742	3302	3758	823	984
Panamá	38970	48681	35214	43096	3055	4985
Veraguas	12065	11595	8530	7649	3535	3946
Comarca Kuna Yala	1861	2331	1104	326	758	2005
* Comarca Emberá-Wounaan	34	14	8	10	26	5
Comarca Ngöbe-Buglé	5779	7647	2632	1921	3139	5726
Total	104709	122476	84198	96091	20522	26385



Nivel de Instrucción de 25 años y más por Sexo

Provincias	NINGUN GRADO		PRIMARIA		SECUNDARIA		VOCACIONAL		UNIVERSITARIA		ENSEÑANZA ESPECIAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bocas del Toro	307	1170	486	220	326	166	11	0	67	77	0	0
Coclé	1556	1731	7422	9056	1661	1822	38	0	326	947	32	25
Colón	406	463	2761	6012	3000	3640	6	607	477	670	0	0
Chiriquí	3157	3309	10016	12452	4386	5219	47	114	915	1354	434	189
Darién	057	612	1266	663	126	16	0	0	174	30	0	0
Herrera	1230	1285	3471	4114	1006	1285	62	74	318	212	62	24
Los Santos	741	780	2651	3302	617	977	21	62	276	417	31	26
Panamá	1930	1612	21985	24635	20742	35468	494	2190	6273	12528	1643	185
Veraguas	3344	3602	7198	6896	2459	1956	593	166	641	1296	137	61
Zona Kuna Yala	756	2005	631	237	724	133	0	0	46	0	0	0
Zona Emberá-Wounaan	26	5	8	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Zona Ngöbe-Buglé	3139	5707	2271	1898	540	50	0	0	37	0	0	19
Total	17681	22171	61365	68315	36068	50731	1174	3263	9543	17251	2329	533

DISTRIBUCION DE LA POBLACION ENCUESTADA CON DISCAPACIDAD MAYOR DE 10 AÑOS.
SEGÚN PROVINCIA Y POR CONDICION DE SEGURIDAD SOCIAL. PENDIS 2006.

PROVINCIA	TOTAL		SEGURO SOCIAL			
	Nº	%	SI		NO	
			Nº	%	Nº	%
TOTAL	343571	100	177647	100	165924	100
BOCAS DEL TORO	3706	1.1	1582	9	2124	1.3
COCLE	28928	8.4	13297	7.5	15631	9.4
COLON	21824	6.4	11624	6.5	10199	6.1
CHIRIQUI	49649	14.5	24744	13.9	24905	15
DARIEN	5339	1.6	697	0.4	4642	2.8
HERRERA	15482	4.5	7571	4.3	7912	4.8
LOS SANTOS	11035	3.2	6587	3.7	4448	2.7
PANAMA	152467	44.4	94451	53.2	58016	35
VERAGUAS	33299	9.7	14675	8.3	18624	11.2
KUNA YALA	5187	1.5	728	0.4	4459	2.7
EMBERA	180	0.1	21	0	159	0.1
NGÖBE-BUGLE	16475	4.8	1670	0.9	14805	8.9

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

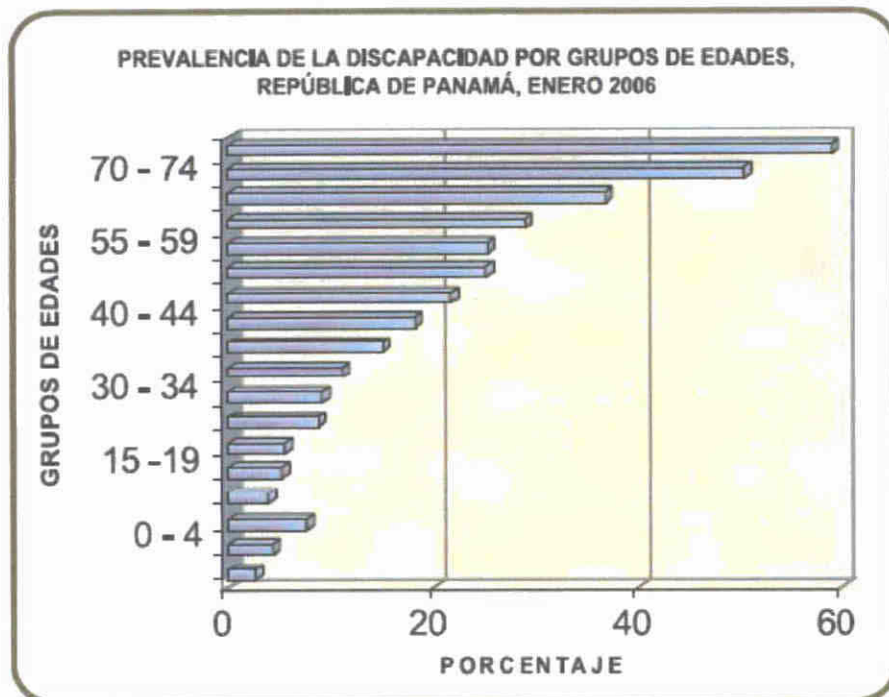
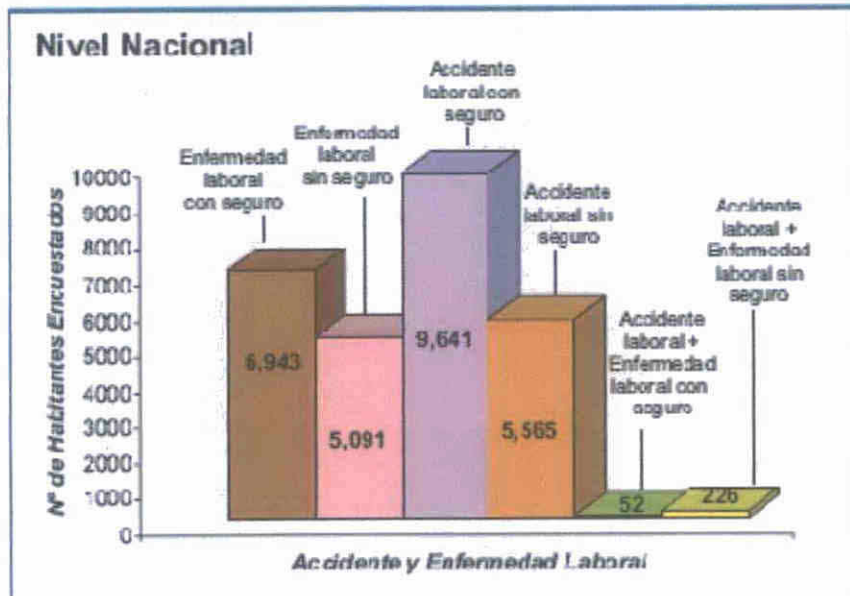
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO, ÁREA COMARCAL O PROVINCIAL DE RESIDENCIA Y POR TIPO DE CONDICION ECONOMICA ACTIVA. PENDIS 2006

SEXO	TOTAL DE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ENCUESTADA		POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ECONOMICAMENTE ACTIVA					
			TOTAL		OCUPADOS		DESOCUPADOS	
ÁREA DE LAS COMARCAS	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL	21843	100	8516	100	7760	100	755	100
MASCULINO	10277	47.05	6547	76.89	5883	75.81	665	88.1
FEMENINO	11566	52.95	1968	23.11	1878	24.20	90	11.9
ÁREAS PROVINCIAL	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL	321729	100	121109	100	106460	100	14722	100
MASCULINO	145108	45.10	78555	64.82	71309	67.03	7186	48.81
FEMENINO	176621	54.90	27636	35.18	37343	35.07	7536	51.19

Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

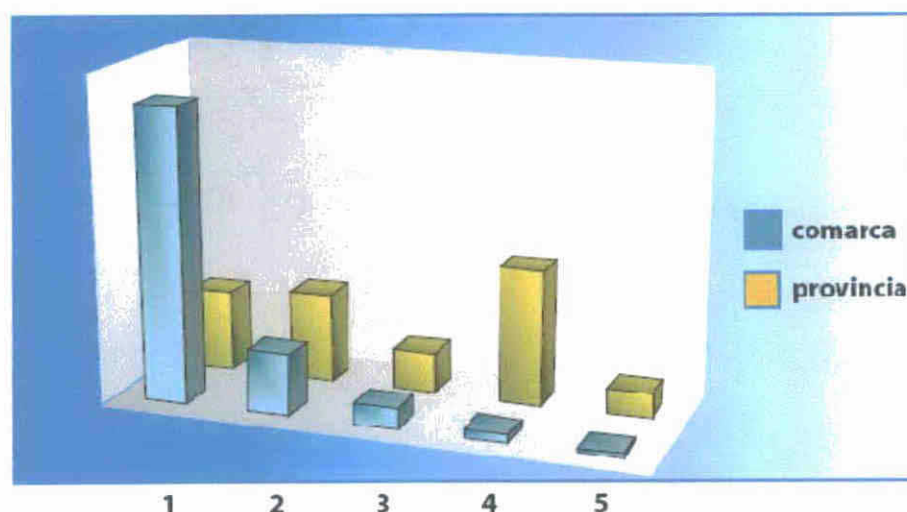
Accidentabilidad y Enfermedad Laboral, según Seguridad Social

Provincias	Enfermedad laboral con seguro	Enfermedad laboral sin seguro	Accidente laboral con seguro	Accidente laboral sin seguro	Accidente laboral + Enfermedad laboral con seguro	Accidente laboral + Enfermedad laboral sin seguro
Bocas del Toro	234	179	20	158	0	12
Coclé	969	772	778	1110	0	51
Colón	19	30	436	141	0	0
Chiriquí	1697	1145	1637	617	11	41
Darién	0	96	19	440	0	0
Herrera	305	250	431	481	12	15
Los Santos	141	147	144	119	0	0
Panamá	2927	1117	5137	497	0	0
Veraguas	465	751	740	955	21	53
Comarca Kuna Yala	0	0	201	687	0	0
* Comarca Embará-Wounaan	0	2	0	0	0	0
Comarca Ngäbe-Buglé	185	594	98	361	0	54
Total	6943	5991	9641	5565	52	226



Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 20 A 59 AÑOS CON DISCAPACIDAD ENCUESTADA SEGÚN CATEGORÍA DE OCUPACIÓN LABORAL ASI COMO ÁREA DE RESIDENCIA COMARCAL O PROVINCIAL. PENDIS 2006

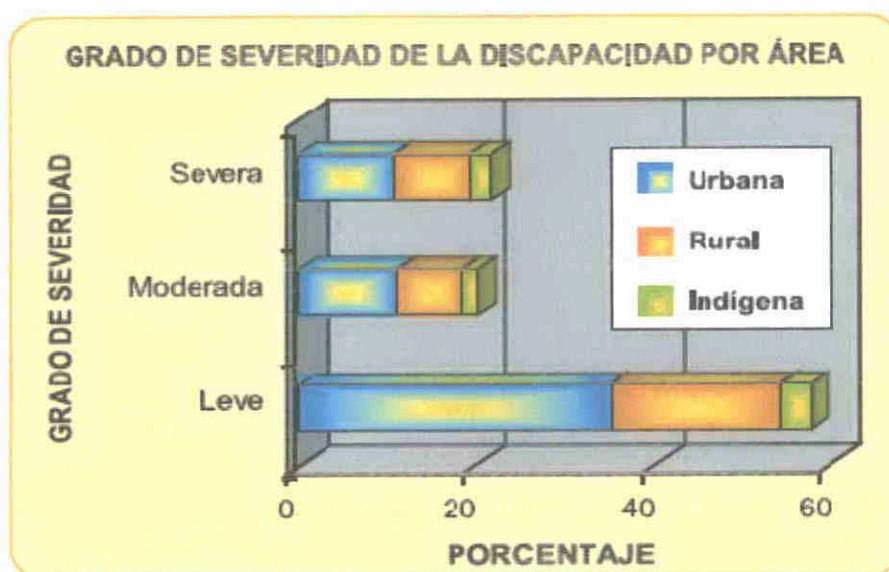


1=agricultores, ganaderos y pescadores 2=artesanos y afines 3=vendedores 4=servicios 5=oficinista

PREVALENCIA DE LA DISCAPACIDAD POR SEXO SEGUN TIPO DE DISCAPACIDAD: REPÚBLICA DE PANAMÁ, ENERO 2006

Tipo de Discapacidad	Total de Personas con discapacidad		Sexo			
			MASCULINO		FEMENINO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL	36329	11.1	165670	10.1	194655	12.0
Visual	83757	2.6	40689	2.5	43068	2.7
Auditiva	20711	0.6	10234	0.6	10476	0.6
Física	63013	1.9	23730	1.4	39283	2.4
Intelectual	15201	0.5	8497	0.5	6704	0.4
Psiquiátrica	4976	0.2	1794	0.1	3182	0.2
Organos y Sistemas	19882	0.6	11377	0.7	8504	0.5
Múltiples	152782	4.7	152782	4.2	83440	5.2

Población Total: 3,260,645; Masculino: 1,644,832; Femenino: 1,615,813
 Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

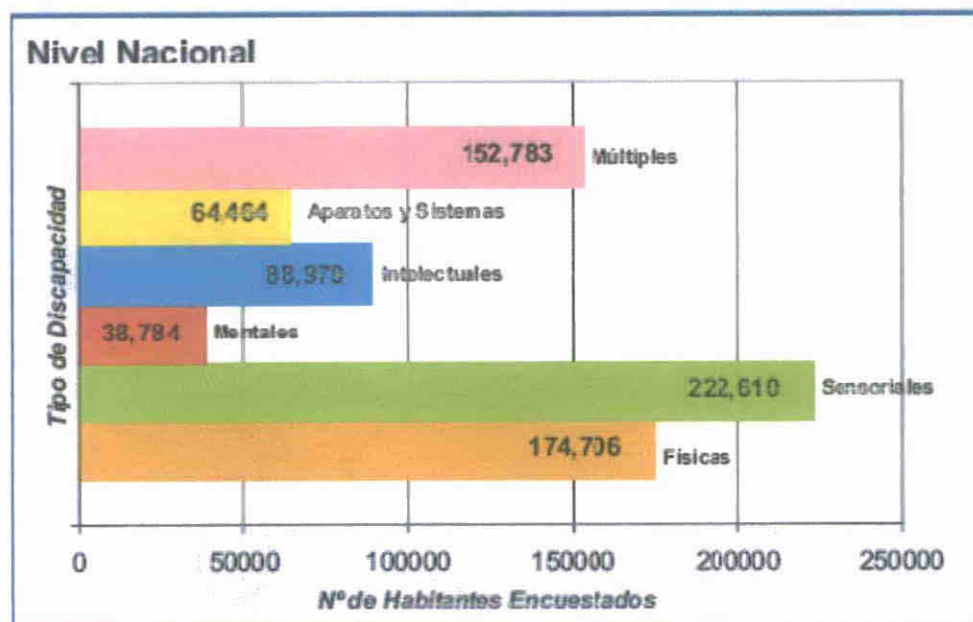


Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad. Enero 2006.

Tipo de Discapacidad

Provincias	Físicas	Sensoriales	Motoras	Intelectuales	Aparatos y Sistemas	Múltiples
Bocas del Toro	2022	2346	504	1357	867	1937
Coclé	14997	20242	2949	8561	7505	15358
Colón	12716	12912	3953	8308	4107	11790
Chiriquí	24007	35562	5339	14096	12265	23286
Darién	1617	2461	738	1421	1015	1948
Herrera	8102	10299	1989	5396	4221	8700
Los Santos	4580	7475	1408	3282	2310	5261
Panamá	80748	91501	18182	33365	18383	58005
Veraguas	13793	23903	2307	7646	4825	13632
Comarca Kuna Yala	2906	3789	319	1003	2415	2971
Comarca Emberá-Wounaan	105	184	28	85	49	142
Comarca Ngöbe-Buglé	9113	11935	1067	4459	6501	9743
Total	174706	222610	38784	88979	64464	152783

Anexo No. 3. Resultados de Interés, Atlas – PENDIS, SENADIS



Prevalencia de la Discapacidad

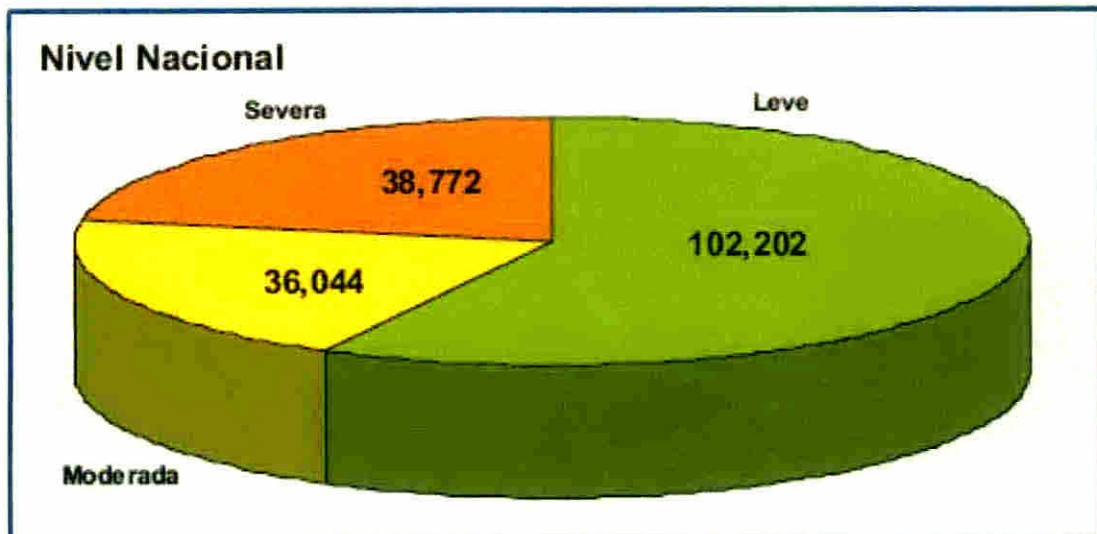
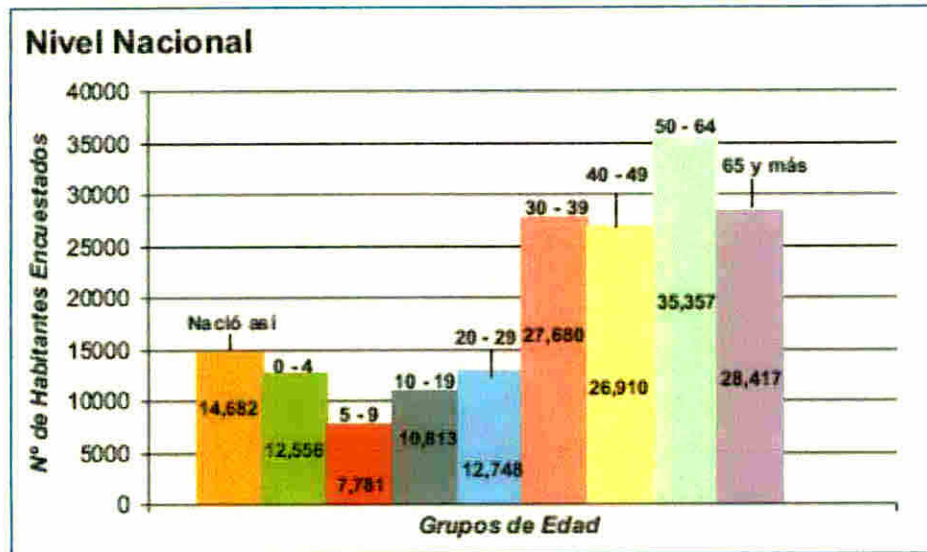
Provincias	Prevalencia de la Discapacidad
Bocas del Toro	24.8 %
Coclé	7.1 %
Colón	9.7 %
Chiriquí	7.6 %
Darién	6.8 %
Herrera	6.6 %
Los Santos	7.7 %
Panamá	10.1 %
Veraguas	6.4 %
Comarca Kuna Yala	6.5 %
Comarca Emberá-Wounaan	9.5 %
Comarca Ngöbe-Guglé	7.3 %

Grado de Severidad de la Discapacidad

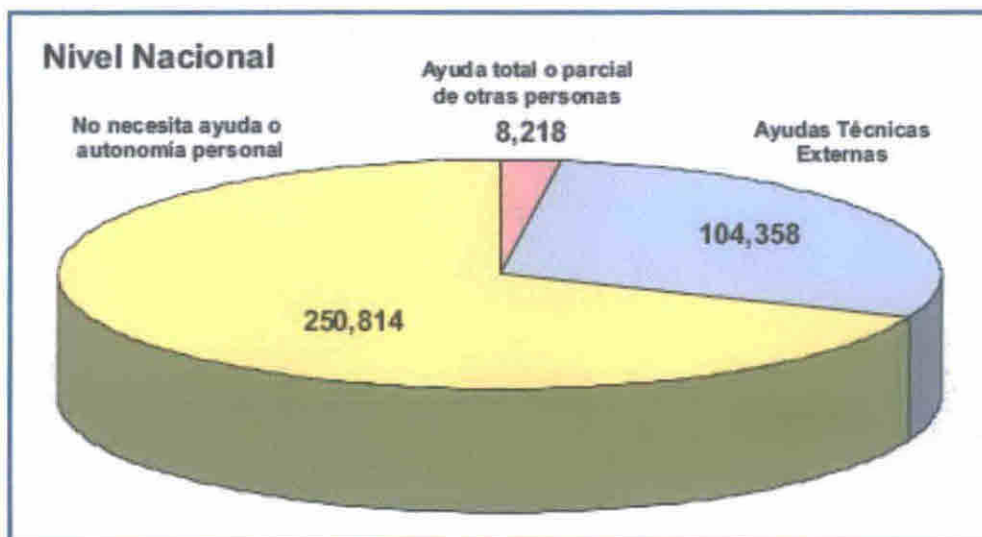
Provincias	Leve	Moderada	Severa
Bocas del Toro	1034	338	970
Coclé	8605	4072	4644
Colón	5115	1889	3093
Chiriquí	12730	5774	8383
Darién	1004	296	841
Herrera	4443	1790	2303
Los Santos	2645	1416	1259
Panamá	50579	13673	9909
Veraguas	9700	3591	3232
Comarca Kuna Yala	1657	602	870
Comarca Emberá-Wounaan	70	38	75
Comarca Ngöbe-Buglé	4621	2564	3194
Total	102202	36044	38772

Edad de Inicio de la Discapacidad

Provincias	Nació así	0 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 64	65 y más
Bocas del Toro	356	255	12	10	41	463	639	372	182
Coclé	1332	1098	1119	930	1010	2053	1983	4589	3208
Colón	629	727	941	536	632	1113	1994	1681	1836
Chiriquí	2687	1801	1103	1698	1237	2260	4009	6332	5318
Darién	327	316	21	434	310	215	132	234	153
Herrera	899	444	313	515	500	763	1289	1989	1763
Los Santos	755	188	119	228	215	343	893	1199	1349
Panamá	5077	5291	2861	4942	6389	17069	10599	11151	10727
Veraguas	1248	1576	836	637	1025	1741	2988	3906	2667
Comarca Kuna Yala	386	123	37	100	90	200	322	1300	437
Comarca Emberá-Wounaan	100	50	13	0	0	0	12	8	182
Comarca Ngöbe-Buglé	946	686	406	785	1239	1451	2051	2098	596
Total	14692	12556	7781	10013	12748	27680	26910	35357	26417



Anexo No. 3. Resultados de Interés, Atlas – PENDIS, SENADIS

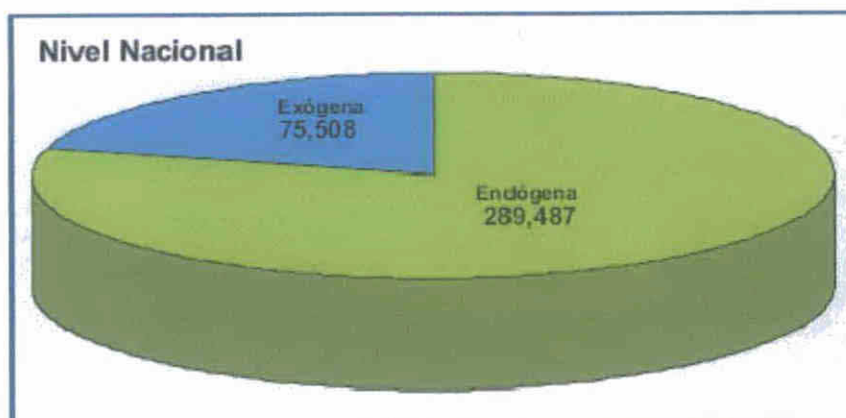


Nivel de Funcionamiento

Provincias	Ayuda total o parcial de otra persona	Ayuda técnica externa	No necesita ayuda
Bocas del Toro	877	790	2273
Coclé	451	7691	22688
Colón	1280	6193	15888
Chiriquí	1361	18661	34069
Darién	49	870	2755
Herrera	192	4942	11459
Los Santos	30	3692	7318
Panamá	3191	50331	108280
Veraguas	460	7650	26482
Comarca Kuna Yala	53	1080	4441
Comarca Emberá-Wounaan	41	37	115
Comarca Ngöbe-Buglé	232	2421	15047
Total	8218	104358	250814

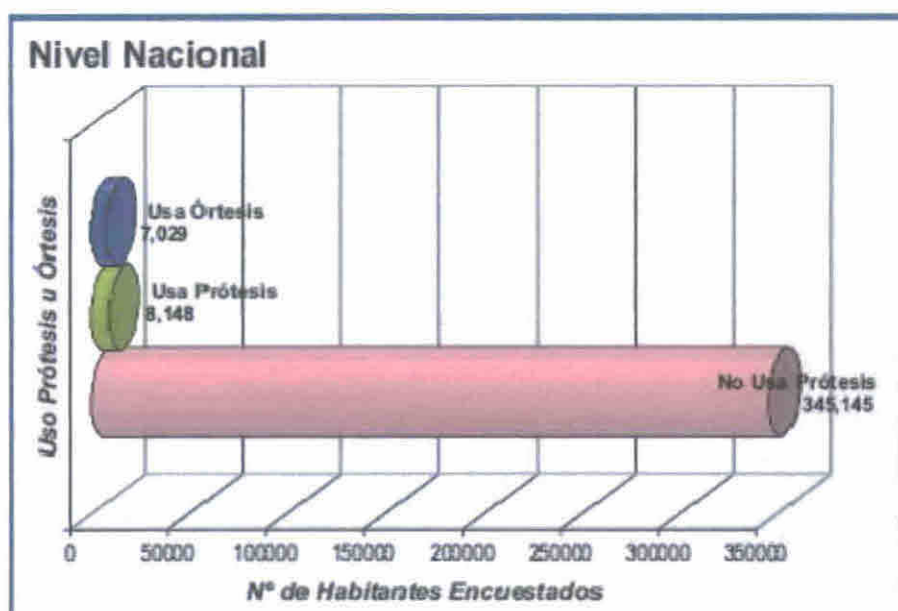
Causas de la Discapacidad

Provincias	Endógena	Exógena
Bocas del Toro	4770	1093
Coclé	28904	8418
Colón	17604	3790
Chiriquí	57946	13041
Darién	3602	1929
Herrera	16114	4570
Los Santos	10419	1692
Panamá	101128	27436
Veraguas	29659	7040
Comarca Kuna Yala	7337	2061
Comarca Emberá-Wounaan	301	43
Comarca Ngöbe-Buglé	11703	4395
Total	289487	75508



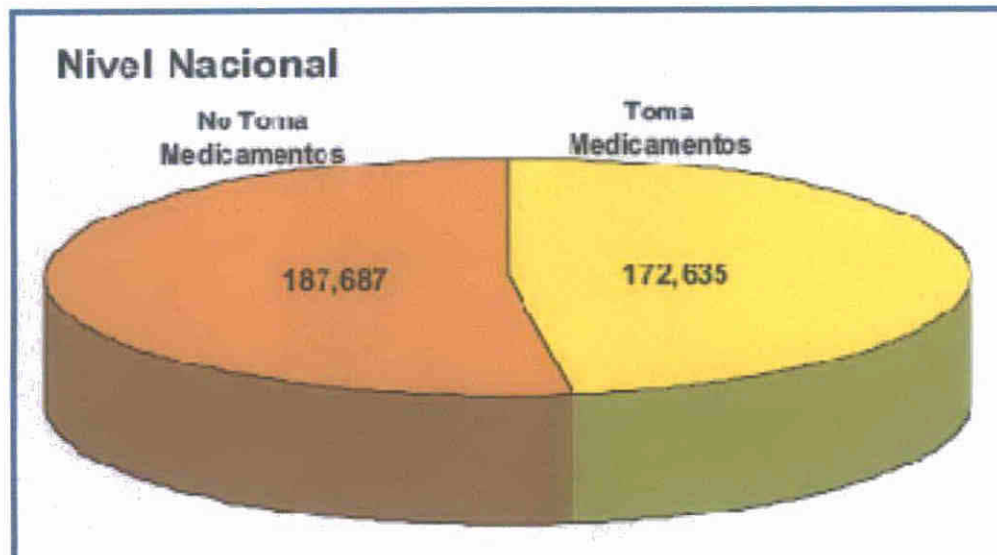
Uso de Prótesis u Órtesis

Provincias	No Usa Prótesis	Usa Prótesis	Usa Órtesis
Bocas del Toro	3466	0	41
Coelé	20657	516	971
Colón	22411	12	719
Chiriquí	51612	738	536
Darién	4226	29	61
Herrera	14770	1325	426
Los Santos	10972	127	13
Panamá	150432	5134	3913
Veraguas	33698	256	272
Comarca Kuna Yala	5536	0	38
Comarca Emberá-Wounaan	238	0	0
Comarca Ngöbe-Buglé	17628	11	38
Total	345145	8143	7029



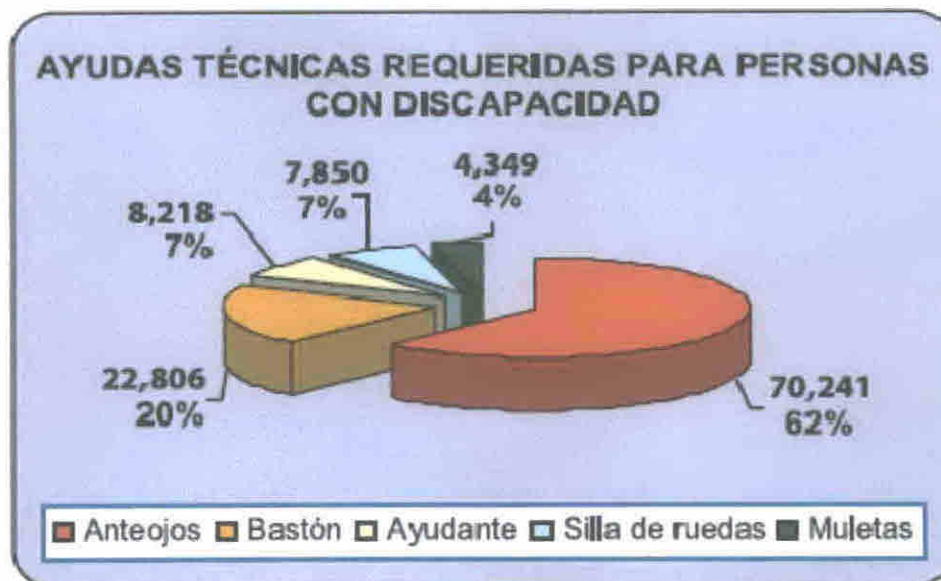
Anexo No. 3. Resultados de Interés, Atlas – PENDIS, SENADIS

Uso de Medicamentos		
Provincia	Toma Medicamentos	No Toma Medicamentos
Bocas del Toro	1876	1630
Coclé	16418	14725
Colón	10912	12230
Chiriquí	27090	25997
Darién	1753	2563
Herrera	9108	7414
Los Santos	7316	3796
Panamá	78907	80571
Veraguas	15307	19219
Comarca Kuna Yala	864	4710
Comarca Emberá-Wounaan	31	207
Comarca Ngöbe-Buglé	3053	14624
Total	172635	187687





Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, Enero 2006.

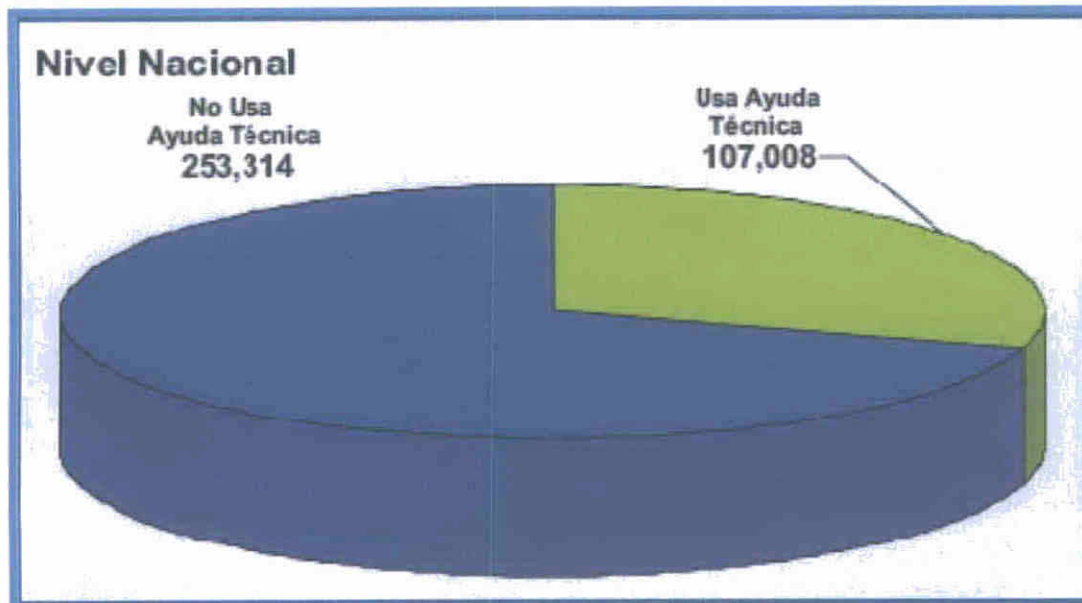


Fuente: Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, Enero 2006.

Anexo No. 3. Resultados de Interés, Atlas – PENDIS, SENADIS

Ayudas Técnicas

Provincias	Usa Ayuda Técnica	No Usa Ayuda Técnica
Bocas del Toro	1332	2174
Coclé	8010	23134
Colón	6517	16625
Chiriquí	18915	34171
Darión	1306	3010
Herrera	5021	11501
Los Santos	3759	7353
Panamá	50483	108996
Veraguas	7891	26635
Comarca Kuna Yala	1133	4441
Comarca Emberá-Wounaan	78	159
Comarca Ngöbe-Buglé	2563	15114
Total	107008	253314



Anexo No. 3. Resultados de Interés, Atlas – PENDIS, SENADIS

Grupos donde se perciben Niveles de Rechazos

Provincias	Familia	Vecinos	Amigos	Compañeros	Docentes	Feligreses	Otros
Bocas del Toro	263	610	197	11	0	0	81
Coclé	1009	2228	955	423	81	0	427
Colón	344	2700	941	658	46	214	1545
Chiriquí	1726	3680	3162	2041	46	473	1004
Darién	423	364	349	169	63	0	62
Herrera	812	1334	917	205	20	178	238
Los Santos	402	835	483	166	38	24	114
Panamá	4124	9573	3801	3127	1437	191	2997
Veraguas	1151	3229	871	398	311	49	555
Comarca Kuna Yala	38	130	219	0	49	0	76
Comarca Emberá-Wounaan	0	28	55	19	43	23	168
Comarca Ngöbe-Buglé	640	2821	766	121	47	74	18
Total	10932	27533	12717	7339	2179	1225	7287

Grado de Satisfacción de los Servicios Recibidos

Provincias	Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
Bocas del Toro	320	743	269
Coclé	3822	12330	3617
Colón	1435	7012	1658
Chiriquí	6654	17026	4260
Darién	778	573	213
Herrera	1533	7496	1057
Los Santos	890	5742	743
Panamá	13614	50334	19660
Veraguas	1382	10151	1953
Comarca Kuna Yala	131	830	268
Comarca Emberá-Wounaan	19	57	11
Comarca Ngöbe-Buglé	153	1687	1087
Total	30731	113981	34796

Anexo No. 3. Resultados de Interés, Atlas – PENDIS, SENADIS

